

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, REWARD DAN  
PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA  
PT. ROHUL SAWIT INDUSTRI DESA SUKADAMAI  
KECAMATAN UJUNG BATU KABUPATEN  
ROKAN HULU**

**SKRIPSI**

**OLEH**

**YULIANA LISDAYANTI**  
**NIM. 11571204913**



**PROGRAM S1  
JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**2019**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, REWARD DAN  
PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA  
PT. ROHUL SAWIT INDUSTRI DESA SUKADAMAI  
KECAMATAN UJUNG BATU KABUPATEN  
ROKAN HULU**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral  
Comprehensive Strata 1 Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

**OLEH**

**YULIANA LISDAYANTI**  
**NIM. 11571204913**



UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM S1  
JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**2019**



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : YULIANA LISDAYANTI  
 NIM : 11571204913  
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SI  
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 JUDUL : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. ROHUL SAWIT INDUSTRI DESA SUKADAMAI KECAMATAN UJUNG BATU KABUPATEN ROKAN HULU  
 TANGGAL UJIAN : SELASA/08 OKTOBER 2019

DISETUJUI OLEH  
 PEMBIMBING

Dr. Hj. MAHYARNI, SE., MM  
 NIK. 19700826 199903 2 001

MENGETAHUI

DEKAN  
  
Dr. Drs. H. MUH. SAID HM, M.Ag. MM  
 NIP. 19620512 198903 1 003

KETUA PRODI S1 MANAJEMEN  
  
AINUN MARDIAH, SE., MM  
 NIP. 19781203 200604 2 001

UIN SUSKA RIAU





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**


1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**


NAMA : YULIANA LISDAYANTI  
 NIM : 11571204913  
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SI  
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 JUDUL : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. ROHUL SAWIT INDUSTRI DESA SUKADAMAI KECAMATAN UJUNG BATU KABUPATEN ROKAN HULU  
 TANGGAL UJIAN : SELASA/08 OKTOBER 2019

**PANITIA PENGUJI**

**KETUA**

  
Dr. Drs. H. Muh. SAID HM. M.Ag. MM  
 NIP. 19620512 198903 1 003

**ANGGOTA**

**PENGUJI I**  
  
SEHANI, SE. MM  
 NIP. 19741211 200710 2 004

**PENGUJI II**  
  
ERMANSYAH, SE. MM  
 Nip. 130 712 070

UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**ABSTRAK**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. ROHUL SAWIT INDUSTRI DESA SUKADAMAI KECAMATAN UJUNG BATU KABUPATEN ROKAN HULU**

**OLEH:**

**YULIANA LISDA YANTI**  
**NIM. 11571204913**

*Penelitian ini dilakukan pada masyarakat desa Sukadamai Kecamatan Ujung Batu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan PT. Rohul Sawit Industri Desa Sukadamai. Sampel dari penelitian ini sebanyak 138 orang. Dengan menggunakan metode Simple Random Sampling. Dengan ketentuan analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linear berganda dan data tersebut dianalisis dengan menggunakan program SPSS V.23. Pada penelitian ini berdasarkan uji t statistik yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Reward (X2) dan Punishment (X3) berpengaruh secara parsial terhadap Motivasi Kerja (Y). Melalui uji F diketahui bahwa secara bersama-sama variabel Gaya Kepemimpinan, Reward dan Punishment berpengaruh terhadap variabel Motivasi Kerja. Angka adjusted R Square sebesar 0,535 atau 53,5 % yang menunjukkan bahwa 53,5% variabel Motivasi Kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen. Sedangkan 46,5 % sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.*

**Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, *Reward*, *Punishment*, Motivasi Kerja.**

UIN SUSKA RIAU



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

## KATA PENGANTAR

Assalamu`alaikumWr.Wb

Puji syukur kehadiran ALLAH SWT yang senantiasa memberikan rahmat dan karunianya kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Shalawat dan salam tidak lupa pula dihaturkan kepada nabi Muhammad SAW yang telah berjuang membawa umatnya dari alam kenistaan dan kebodohan moral kealam yang penuh dengan kedamaian dan kebaikan yaitu islam yang kita rasakan sampai saat sekarang ini.

Dalam kesempatan ini penulis telah menyelesaikan skripsi yang berjudul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja karyawan pada PT.Rohul Sawit Industri Desa Sukadamai Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu** Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana strata 1 (S1) pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penyelesaian skripsi ini banyak sekali perhatian, bantuan, bimbingan, motivasi serta pikiran dari berbagai pihak yang penulis dapatkan. Maka dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

Kedua orang tua yang tercinta, bapak saya M.Edi Yanto dan Ibu saya Zailis yang telah memberikan cinta, kasih sayang, pengorbanan serta memberikan dukungan moril maupun materil serta senantiasa mendoakan keberhasilan dan kesuksesan bagi penulis selama menuntut ilmu.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Bapak Prof.Dr. KH. Akhmad Mujahidin, M.Ag, sekaligus Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak DR. DRS. Muh. Said HM, M.Ag, MM sekaligus dekan Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Social Di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu wakil Dekan II Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Social Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Bapak wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Social Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Ibu Ainun Mardiah, SE, MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Ibu Astuti Meflinda SE, MM selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Social Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
9. Ibu Dr.Mahyarni,SE,MM selaku pembimbing proposal sekaligus pembimbing skripsi yang telah banyak memberikan bantuan dan bimbingan .
10. Pimpinan PT. Rohul Sawit Industri Desa Sukadamai Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu yang memberikan izin dalam melaksanakan penelitian dan serta Buk Polaria dan Pak Bram Amelio,S.Si yang telah banyak membimbing saya dalam melakukan penelitian .





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Kepada Kepala Pustaka Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.

Semoga semua motivasi, semangat, do`a serta bantuan yang telah diberikan mendapat imbalan dari ALLAH Swt. Penulis juga berharap semoga karya tulis ilmiah ini dapat bermanfaat Aamiin.

*Wassalamu`alaikumWr.Wb.*

Pekanbaru, Juli 2019  
Penulis

Yuliana Lisdayanti  
NIM. 11571204913

UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**DAFTAR ISI**

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	12
1.3 Tujuan Penelitian .....	13
1.4 Manfaat Penelitian .....	14
1.5 Sistematika Penulisan .....	14
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>16</b>
2.1 Definisi MSDM .....	16
2.2 Motivasi Kerja .....	19
2.3 Gaya Kepemimpinan .....	24
2.4 Reward .....	28
2.5 Punishment.....	34
2.6 Pandangan Islam .....	39
2.7 Penelitian Terdahulu .....	43
2.8 Kerangka Pemikiran .....	46
2.9 Hipotesis .....	47
2.10 Konsep Operasional Variabel .....	48
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>50</b>
3.1 Tempat, Waktu dan Lokasi Penelitian .....	50
3.2 Jenis dan Sumber Data .....	50
3.3 Sumber Data .....	51
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	51
3.5 Populasi dan Sampel .....	52



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.6	Metode Analisis Data .....	54
3.7	Uji Kualitas Data .....	55
3.8	Uji Asumsi Klasik.....	56
3.9	Uji Hipotesis .....	58
<b>BAB IV</b>	<b>GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN .....</b>	<b>59</b>
4.1	Gambar Umum PT Rohul Sawit Industri .....	59
4.2	Visi Dan Mis PT.Rohul Sawit Indusstri .....	60
4.2	Struktur organisasi PT.Rohul Sawit Industri .....	61
<b>BAB V</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>62</b>
5.1	Karakteristik Responden.....	62
5.2	Analisis Deskripsi Variabel .....	64
5.3	Teknik Analisis Data .....	74
5.4	Uji Asumsi Klasik.....	79
5.5	Analisis Data Penelitian.....	81
5.6	Uji Hipotesis .....	84
5.7	Pembahasan .....	89
<b>BAB VI</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>93</b>
6.1	Kesimpulan .....	93
6.2	Saran .....	94

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

UIN SUSKA RIAU



## DAFTAR TABEL

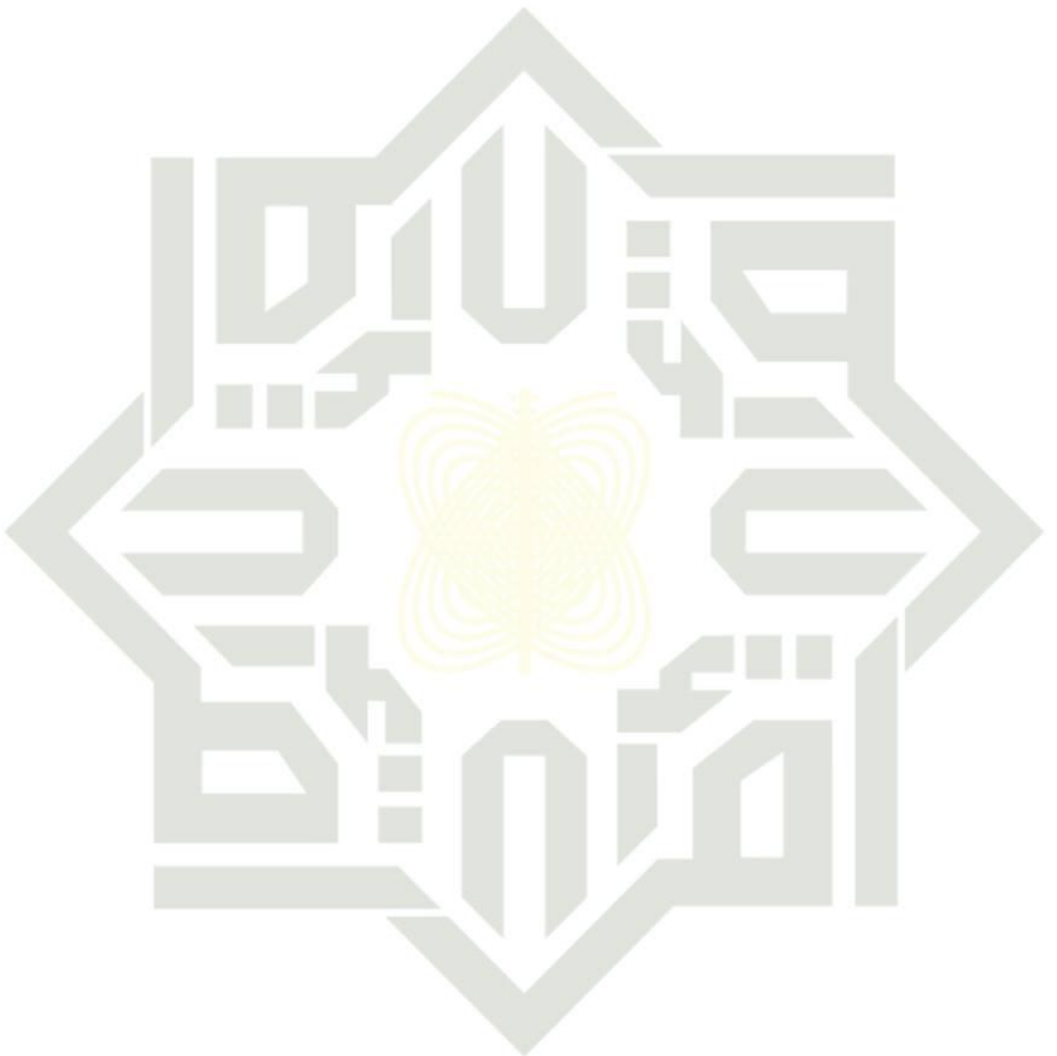
Table 1.1 :	Data gaji pokok,tunjangan kesehatan, dan tunjangan beras PT. Rohul Sawit Industri Desa Sukadamai Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu .....	.9
Table 1.2 :	Adapun data <i>Reward</i> , Kenaikan Jabatan di PT. Rohul Sawit Industri Desa Sukadamai Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu.....	. 9
Table 1.3 :	Data <i>Punishment</i> Karyawan pada PT. Rohul Sawit Industri Desa Sukadamai Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu. ....	11
Tabel 1.4.	Tingkat Absensi Karyawan pada PT. Rohul Sawit Industri Desa Sukadamai Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu. ....	11
Tabel 5.1	Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Tabel 5.2	Responden Berdasarkan Usia .....	63
Tabel 5.3	Responden Menurut Tingkat Pendidikan .....	63
Tabel 5.4	Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	64
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Gaya Kepemimpinan (X1).....	65
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Reward (X2).....	67
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Punishment (X3) .....	69
Tabel 5.8	Rekapitulasi Tanggapan Responden Motivasi Kerja (Y) .....	72
Tabel 5.9	Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1) .....	74
Tabel 5.10 :	Uji Validitas Reward (X2).....	75
Tabel 5.11 :	Uji Validitas Punishment (X3) .....	76
Tabel 5.12 :	Uji Validitas Motivasi Kerja (Y) .....	77
Tabel 5.13	Rekapitulasi Uji Reliabilitas .....	79
Tabel 5.14	Rekapitulasi Uji Multikolinearitas.....	81
Tabel 5.16	Nilai Koefisien Regresi.....	84
Tabel 5.17	Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) .....	86



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 5.18	Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F).....	88
Tabel 5.19	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ( R <sup>2</sup> ).....	89



UIN SUSKA RIAU

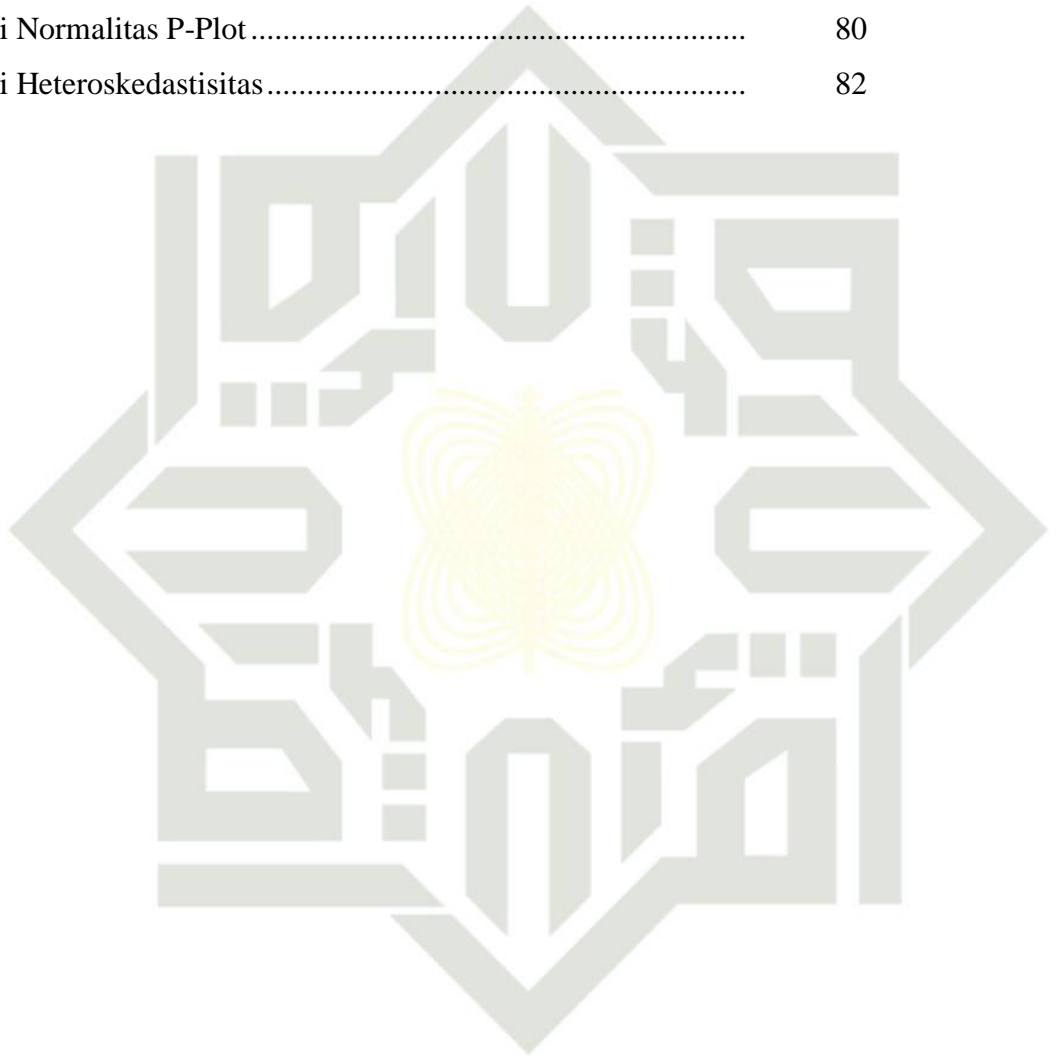


**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka pemikiran .....	47
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	61
Gambar 5.1 Uji Normalitas Histogram .....	80
Gambar 5.2 Uji Normalitas P-Plot .....	80
Gambar 5.3 Uji Heteroskedastisitas .....	82



UIN SUSKA RIAU





## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang

Menghadapi persaingan global saat ini, sebuah perusahaan baik milik perusahaan swasta maupun milik pemerintah diuntut untuk lebih memaksimalkan kinerjanya dalam berbagai hal. Hal ini dapat dilihat dari meningkat dan menurunnya prestasi kerja dari setiap karyawan. Faktor prestasi kerja merupakan masalah yang sangat terpenting bagi setiap organisasi, prestasi kerja yang sangat tinggi sangat diperlukan dalam setiap kerja sama karyawan dalam mencapai tujuan.

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu mengembangkan dan mencapai sasaran-sasaran organisasi dalam perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia yang hebat dan unggul diakui menjadi faktor penting bagi organisasi keunggulan tersebut dapat dilihat dari kinerja masing-masing individu terhadap pekerjaannya. Dalam meningkatkan motivasi peran pemimpin sangat berpengaruh penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dari pemimpin perusahaan tersebut. Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Hal ini terbukti bahwa pemimpin senantiasa memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan dan senantiasa mengikutsertakan karyawan dalam mengambil keputusan, serta pemimpin selalu memberikan saran, bahkan

menanggapi dengan baik saran dan kritikan dari bawahannya. Hanya saja karyawan membutuhkan perhatian dari pemimpin pada saat melakukan pekerjaannya.

Menurut **Wibowo (2014: 69)** kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dan mempengaruhi kinerja karyawan, disamping itu ada beberapa faktor lain yang dianggap mampu mempengaruhi kinerja karyawan salah satu diantaranya ialah motivasi karyawan.

Maka dari itu sukses tidaknya usaha dalam mencapai tujuan ditentukan dari kualitas kepemimpinannya. Mengingat bahwa apa yang digerakan oleh seorang pemimpin bukan benda mati, tetapi manusia yang mempunyai perasaan dan akal serta beraneka ragam jenis dan sifatnya, maka masalah kepemimpinannya tidak dipandang mudah. Kemampuan seorang pemimpin merupakan suatu sarana mencapai tujuan. Hal ini berarti dalam memenuhi kebutuhannya tergantung keterampilan dan kemampuan pemimpin. Setiap organisasi bawahan/ perkerja selalu tergantung pada pemimpin. bila pemimpin tidak mempunyai kemampuan memimpin maka tugas- tugas yang kompleks tidak bisa dikerjakan dengan baik, apabila pemimpin mampu menjalankan fungsinya dengan baik, maka sangat mungkin organisasi tersebut mampu mencapai sasarnya. Jadi seorang pemimpin atau kepala dalam suatu organisasi akan diakui sebagai pemimpin apa bila dia mampu mempengaruhi dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasinya.

Pemimpin juga panutan bagi bawahannya bahkan bawahannya senantiasa mengikuti arahan dari pemimpinnya. Dengan kata lain bahwa pemimpin harus

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

senantiasa memberikan contoh dan motivasi kepada bawahannya namun tidak semua perintah harus di turuti, jika perintah itu baik maka dilaksanakan namun jika kurang baik maka berusaha untuk meninggalkan atau kembalikan kejalan yang benar. Pimpinan yang mengarahkan meelalui motivasi akan menciptakan kondisi dimana karyawan merasakan mendapatkan inspirasi untuk berkerja keras.

Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi sangat penting jika hasil- hasil kinerja yang yang tinggi ingin dicapai secara konsisten. pemimpin akan melakukan pendekatan kepemimpinan yang mencerminkan suatu kesadaran bahwa produktivitas melalui karyawan merupakan bagian utama dan tidak dapat di gantikan untuk mencapai tujuan organisasi.

Pemimpin dalam islam itu tidak akan bisa tercapai jika Pemimpin tidak memenuhi kriteria dan syarat yang teah di gariskan oleh Islam. Imam Al – Mawardy dalam bukunya , mengemukakan syarat seorang pemimpin yaitu pemimpin yang hendak memiliki ilmu pengetahuan dalam Islam. Pemimpin bukan saja piawai dalam mengatur Negara tapi juga mengetahui secara luas tentang islam . sebagaimana di jelaskan dalam Q.S Al- Baqarah 247.

وَقَالَ لَهُمْ نَبِيُّهُمْ إِنَّ اللَّهَ قَدْ بَعَثَ لَكُمْ طَالُوتَ مَلِكًا قَالُوا أَنَّى يَكُونُ  
الْمَلِكُ عَلَيْنَا وَنَحْنُ أَحَقُّ بِالْمَلِكِ مِنْهُ وَلَمْ يُؤْتَ سَعَةً مِّنَ الْمَالِ قَالُوا  
إِنَّ اللَّهَ أَصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ وَاللَّهُ يُؤْتِي  
مُلْكَهُ مَن يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ ﴿٢٤٧﴾

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Artinya: *Nabi mereka mengatakan kepada mereka: "Sesungguhnya Allah telah mengangkat Thalut menjadi rajamu". Mereka menjawab: "Bagaimana Thalut memerintah kami, padahal kami lebih berhak mengendalikan pemerintahan daripadanya, sedang diapun tidak diberi kekayaan yang cukup banyak?" Nabi (mereka) berkata: "Sesungguhnya Allah telah memilih rajamu dan menganugerahinya ilmu yang luas dan tubuh yang perkasa". Allah memberikan pemerintahan kepada siapa yang dikehendaki-Nya. Dan Allah Maha Luas pemberian-Nya lagi Maha Mengetahui. ( Q.S Al- Baqarah 247)*

Ayat tersebut menjelaskan agar kaum muslimin taat dan patuh kepada Allah dan Rasul dan kepada pemegang kekuasaan /pemimpin agar untuk kesempurnaan dalam amanat dan hokum sebaik-baiknya dan seadil adilnya .

Menurut **Mulyadi dan Setyawan (2001) dalam Andika (2014)** penghargaan menghasilkan dua macam manfaat yaitu : (1) Memberikan informasi, Penghargaan dapat menarik perhatian personil dan memberikan informasi atau mengingatkan mereka akan pentingnya sesuatu yang di beri penghargaan di bandingkan dengan hal lain (2) memberikan motivasi seorang karyawan yang mendapatkan penghargaan juga dapat meningkatkan motivasi personil terhadap kinerja, sehinga membantu personil dalam memutuskan bagaimana mereka mengalokasikan waktu dan usaha mereka.

Berkaitan dengan *Reward* , dalam Al-quran juga terdapat ayat-ayat yang mengisyaratkan penggunaan hadiah/pahala dalam mendidik, salah satunya ialah dalam Q.S Ali Imran ayat 136 berikut:

أُولَئِكَ جَزَاؤُهُمْ مَغْفِرَةٌ مِّن رَّبِّهِمْ وَجَنَّتٌ تَجْرَى مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ خَالِدِينَ فِيهَا  
وَنِعَمَ أَجْرُ الْعَامِلِينَ ﴿١٣٦﴾

Artinya : *Mereka itu balasannya ialah ampunan dari Tuhan mereka dan surga yang didalamnya mengalir sungai-sungai , sedangkan mereka kekal didalamnya : dan itulah sebaik – baik pahala orang-orang yang beramal ''.* (Q.S Ali Imran:136)

Ayat tersebut juga merupakan bentuk pengakuan terhadap pemberian hadiah/pahala ini diberlakukan kepada sasaran pembinaan yang bersifat khusus, yakni hadiah bagi yang patuh dan menunjukkan perbuatan baik

Adapun yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu dengan pemberian *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja yaitu kebutuhan, perilaku yang diarahkan pada tujuan, imbalan dan hukuman, kepuasan, menilai kembali kebutuhan yang belum terpenuhi ( **Ardana : 2008:31**)

Adapun Menurut **Winardi (2015:245)** Pemberian Hukuman adalah melakukan sesuatu yang dianggap tidak menyenangkan bagi pihak tertentu. Punishment adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku yang berlaku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum dalam sebuah organisasi .dalam hal ini hukuman di berikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak di harapkan di tampilkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan suatu prosedur yang telah di tetapkan perusahaan tersebut . dalam sebuah organisasi di butuhkan aturan dan hukuman yang berfungsi sebagai alat pengendali agar kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau oragniasasi tersebut dapat berjalan dengan baik. Jika aturan yang tidak berjalan dengan baik maka kan terjadi sebuah konflik kepentingan baik antara individu dan organisasi.

Penggunaan hukuman (*punishment*) dapat lebih efektif untuk merubah perilaku karyawan atau pegawai yaitu dengan mempertimbangkan waktu,

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

intensitas, jadwal dan lainnya , untuk mengembangkan suatu program yang ada dalam perusahaan atau organisasi dengan menggunakan hukuman yang efektif.

Hukuman dapat dikatakan sebagai pembebanan hasil-hasil yang tidak menyenangkan kepada seseorang karyawan. Hukuman biasanya muncul mengikuti perilaku yang tidak di inginkan. Cara ini telah di gunakan dan akan terus digunakan sebagai metode untuk mengubah perilaku seorang karyawan, pentingnya motivasi karena merupakan suatu hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau berkerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi merupakan suatu usaha atau kegiatan seorang manager untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja atau karyawan, hal ini di perlukan dalam setiap usaha mencapai tujuan kerna keberhasilan organisasi dan instansi dalam meningkatkan produktivitas sangat di pengaruhi oleh motivasi kerja para karyawan atau pegawai.

Adapun hukuman menurut islam adalah Hukuman berarti perbuatan sadar yang dilakukan oleh sang pemberi hukuman terhadap orang lain yang melakukan kesalahan. Hukuman ini bersifat positif secara lahir dan batin bagi penerima hukuman, dan ini dikarenakan penerima hukuman memiliki kondisi dibawah orang yang memberikan hukuman. Sikap memberi hukuman ini bagian dari tanggungjawab untuk mendidik orang lain yang melakukan kesalahan serta berkewajiban untuk melindunginya. Al-Quran menjelaskan berkaitan dengan hukuman yang biasa disebutkan dalam berbagai bentuk uslub, iqab, adzab ,rijz .

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berkenaan dengan hukuman di jumpai dalam ayat Al-Qur'an salah satu nya

adalah dalam Q.S Al-Fath ayat 16 sebagai Berikut:

قُلْ لِلْمُخَلَّفِينَ مِنَ الْأَعْرَابِ سَتُدْعُونَ إِلَى قَوْمٍ أُولَىٰ بَأْسٍ شَدِيدٍ تُقَاتِلُونَهُمْ أَوْ يُسَلِّمُونَ ۖ فَإِنْ تُطِيعُوا يُؤْتِكُمُ اللَّهُ أَجْرًا حَسَنًا ۖ وَإِنْ تَتَوَلَّوْا كَمَا تَوَلَّيْتُمْ مِّن قَبْلُ يُعَذِّبْكُمْ عَذَابًا أَلِيمًا ﴿١٦﴾

Artinya: “Katakanlah kepada orang-orang Badwi yang tertinggal: "Kamu akan diajak untuk (memerangi) kaum yang mempunyai kekuatan yang besar, kamu akan memerangi mereka atau mereka menyerah (masuk Islam). Maka jika kamu patuhi (ajakan itu) niscaya Allah akan memberikan kepadamu pahala yang baik dan jika kamu berpaling sebagaimana kamu telah berpaling sebelumnya, niscaya Dia akan mengazab kamu dengan azab yang pedih” (QS.Al-Fath 16)

Ayat tersebut selain mengakui keberadaan hukuman dalam rangka perbaikan umat manusia, juga menunjukkan hukuman itu tidak berlaku kepada umat manusia melainkan diberlakukan kepada manusia - manusia yang melakukan pelanggaran saja. Manusia yang bermodel seperti ini biasanya sudah sulit diperbaiki hanya dengan nasehat atau teladan, misalnya harus lebih berat lagi yaitu dengan mendidik menggunakan hukuman.

Reward sebagai bentuk positif sehingga tidak selalu reward di wujudkan dalam bentuk materi seperti gaji, tunjangan dan bonus sedangkan punishment ialah tindakan karyawan yang melakukan kesalahan akan mengakibatkan karyawan mendapatkan surat peringatan, pemutusan hubungan kerja, pemotongan gaji dan mutasi perusahaan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun salah satu perusahaan yang memperlakukan *reward dan Punishment* adalah PT. Rohul Sawit Indah Desa Sukadamai Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu adalah perusahaan swasta nasional, bergerak di bidang usaha industri pengolahan kelapa sawit daritandan TBS menjadi produk CPO dan Karna. Terletak di desa sukadamai kec. Ujung batu kabupaten rokan hulu- Prop.Riau, atau sekitar 140 Km dari kota Provinsi Pekanbaru dan 5KM dari Kec Ujung Batu. Izin perusahaan di keluarkan Bupati Rokan Hulu tanggal 1 Agustus dengan No.02/1407/PMDN/RHL/VIII/2 dan beroperasi sejak 10 maret 2004 PT. Rohul Sawit indah industry merupakan anak perusahaan Bumitama Gunajaya Agro Group memiliki karyawan 212 dari devisi yang berbeda beda. Oleh karena itu perusahaan harus memperlakukan aturan –aturan guna menjaga perilaku seluruh karyawan tersebut, PT. Rohul Sawit Industri Desa Sukadamai Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu memberlakukan *reward dan punishment* sebagai acuan bagi karyawannya untuk meningkatkan perilaku serta memberi kesempatan bagi karyawannya untuk berkarir.

Pada PT. Rohul Sawit Industri Desa Sukadamai Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu menerapkan *reward* dengan memberi imbalan seperti gaji, tunjangan kesehatan dan catu beras apa bila kinerja karyawan makin baik maka pihak HRD akan di janjikan kenaikan jabatan bagi karyawan yang memiliki prestasi di PT. Rohul Sawit Industri Desa Sukadamai Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu.

Adapun data *reward* yang ada pada PT. Rohul Sawit Industri Desa Sukadamai Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu sebagai berikut :

**Table 1.1 : Data gaji pokok,tunjangan kesehatan, dan tunjangan beras PT. Rohul Sawit Industri Desa Sukadamai Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu.**

No	Jabatan	Gaji Pokok (Rp)	Tunjangan Kesehatan	Catu Beras
1.	Manager	14.000.000 - 16.000.000	4.693.695	1.688.000
2.	Asisten Kepala	12.000.000 - 14.000.000	2.889.000	1.170.000
3.	Kasie	10.000.000 - 12.000.000	1.685.000	884.000
4.	Asisten traksi, pengolahan	8.000.000 - 10.000.000	1.585.000	788.000
5.	Asisten laboratorium	6.000.000 - 8.000.000	1.585.000	650.000
6.	Asisten sortasi	4.000.000- 6.000.000	1.585.000	555.000
7.	Perkerja umum bulanan (PTB)	2.000.000- 4000.000	1.300.875	485.000
8.	Perkerja Umum Harian ( PTH)	1.000.000- 2.000.000	1.100.000	450.000

Sumber: PT. Rohul Sawit Industri Desa Sukadamai Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu.

Table 1.1 diatas memberikan informasi mengenai beberapa upah dan berupa fasilitas yang diberikan perusahaan pada karyawannya .

**Table 1.2 : Adapun data *Reward* , Kenaikan Jabatan di PT. Rohul Sawit Industri Desa Sukadamai Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu.**

No.	Tahun	Jumlah Karyawan yang Naik Jabatan (Orang)
1.	2014	9
2.	2015	13
3.	2016	20
4.	2017	22
5.	2018	28
	<b>Jumlah</b>	92

Sumber: PT. Rohul Sawit Industri Desa Sukadamai Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu.

Dari data table 1.2 diatas menyimpulkan bahwa pada Tahun 2014 jumlah karyawan yang naik jabatan adalah sebanyak 9 orang dan pada tahun 2018 mengalami peningkatan sebesar 28 orang pada tahun 2018. Kenaikan jabatan ini



adakan pada setiap tahun sekali, kenaikan jabatan ini di lihat dari cara kecepatan kerja, disiplin, etika, inisiatif dan integritas terhadap karyawan disamping itu seharusnya PT. Rohul Sawit Industri harus meningkatkan penambahan *reward* seperti THR Dan Bonus sehingga Karyawan lebih termotivasi untuk bekerja.

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan lainnya adalah pemberian *punishment* .pemberian *punishment* diberikan agar karyawan dapat bertanggung jawab melakukan pekerjaannya.

Penyebab pemberian surat peringatan (SP) yang di lakukan karyawan sebagai berikut :

1. Karyawan mendapatkan SP 1 apabila karyawan melakukan kesalahan seperti datang terlambat, tidak masuk tanpa keterangan.
2. Karyawan yang mendapat SP 2 apabila karyawan karyawan tidak merespon atas surat peringatan yang telah di berikan.
3. Karyawan yang mendapat SP 3 apabila karyawan melakukan kesalahan yang fatal di perusahaan seperti : manipulasi data dan melakukan tindakan Kriminal.

Adapun data *punishment* yang ada PT. Rohul Sawit Industri Desa Sakadama Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hul sebagai berikut:

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Table 1.3 : Data *Punishment* Karyawan pada PT. Rohul Sawit Industri Desa Sukadamai Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu.**

Bulan	SP 1 ( orang)	SP 2 ( orang)	SP 3( orang)	Mengundurkan Diri ( orang)
2014	12	5	8	1
2015	14	4	5	1
2016	15	6	7	1
2017	11	12	12	1
2018	13	14	10	9

Sumber: PT. Rohul Sawit Industri Desa Sukadamai Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu.

*Punishment* adalah hukuman yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena melanggar peraturan yang ada di perusahaan tahap-tahap *punishment* pada PT. Rohul Sawit Industri Desa Sukadamai Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu adalah terlebih dahulu perusahaan memberikan peringatan peringatan kepada karyawan sebanyak 3 kali dan dapat dilihat pada data tersebut bahwa mengundurkan diri pada tahun 2018 yang terbesar .

**Tabel 1.4. Tingkat Absensi Karyawan pada PT. Rohul Sawit Industri Desa Sukadamai Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu.**

No	Tahun	Jumlah karyawan	Kriteria Absensi (Orang)			Total	%
			Mangkir/ alpha	Sakit	Cuti		
1	2014	197	2	33	57	92	46,70
2	2015	200	-	30	53	86	43
3	2016	205	3	32	50	84	40,77
4	2017	208	6	34	60	100	48,07
5	2018	212	9	38	69	116	54,71
Total			20	167	290		

Sumber: PT. Rohul Sawit Industri Desa Sukadamai Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu.

Dari tabel yang di atas dapat di lihat bahwa presentase tingkat absensi pada tahun 2014 sebesar 46,70% , absensi karyawan mengalami penurunan pada tahun 2015 sebesar 43% , pada tahun 2016 sebesar 40,77% , pada tahun 2017

sebesar 40,77% dan absensi terbesar pada tahun 2018 yaitu sebesar 54,71% , ini dapat menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan PT. Rohul Sawit Indah Desa Sukadamai Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu sangat Tinggi dan ini perlu adanya motivasi dan pimpinan harus lebih memperhatikan dan menerima saran dari karyawannya perusahaan agar tingkat absensi karyawan yang menurun dan dapat meningkat dan pihak perusahaan dapat memberikan beberapa *reward* dan *punishment* agar karyawan dapat berkerja lebih baik lagi sehingga perusahaan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan tersebut .

Berdasarkan dari fenomena dan latar belakang yang telah di sampaikan di atas, maka penulis bermaksud melakukan penelitian dengan Judul “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Rohul Sawit Industri Desa Sukadamai Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu.**

## 1.2. Rumusan Masalah

Rumus masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan di Kantor PT. Rohul Sawit Industri Desa Sukadamai Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu ?
2. Apakah *Reward* berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Rohul Sawit Industri Desa Sukadamai Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu ?

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Apakah *Punishment* berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan PT. Rohul Sawit Industri Desa Sukadamai Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu ?
4. Diantara Gaya Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* ,manakah yang berpengaruh secara simultan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Rohul Sawit Industri Desa Sukadamai Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu ?

### 13. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial terhadap Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Rohul Sawit Industri Desa Sukadamai Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu .
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial terhadap pemberian *Reward* terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Rohul Sawit Industri Desa Sukadamai Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu
3. Untuk Mengetahui pengaruh secara parsial pemberian *Punishment* terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Ro.hul Sawit Industri Desa Sukadamai Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu .
4. Untuk mengetahui variable manakah yang paling simultan berpengaruh antara Gaya kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi Kerja karyawan di PT. Rohul Sawit Industri Desa Sukadamai Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 1.4. Manfaat Penelitian

Ada pun manfaat dari penelitian ini adalah :

#### 1. Bagi Penulis

Penelitian ini sangat membantu untuk menyelesaikan program S1 dan menambah pengetahuan dan pengalaman, selain itu penulis dapat memperdalam ilmu yang di peroleh selama di bangku kuliah.

#### 2. Bagi Perusahaan

Menambah masukan bagi pemimpin perusahaan untuk mengetahui masalah *reward* dan *punishment* dan motivasi kerja karyawan .

#### 3. Bagi Pembaca

Sebagai referensi untuk peneliti berikutnya mengenai gaya kepemimpinan *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja.

### 1.5. Sistematika Penulisan

Pembahasan dalam penelitian ini untuk memberikan gambaran yang lebih terarah dan jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka dari itu dapat disusun sistematika penulisan yang berisikan informasi mengenai materi dan hal-hal yang akan di bahas yaitu :

## BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penulisan serta sistematika penulisan.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Bab ini menguraikan teori-teori yang berhubungan dengan penelitian yaitu Gaya Kepemimpinan, Reward, punishment, Motivasi Kerja, Hipotesis, kerangka berfikir, variabel penelitian, pandangan islam, penelitian terdahulu.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menjelaskan lokasi penelitian, jenis sumber data, populasi dan sampel teknik pengumpulan data dan analisis data yang digunakan.

## **BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Pada bab ini diuraikan mengenai sejarah umum perusahaan, struktur organisasi, dan aktivitas perusahaan.

## **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini merupakan hasil penelitian dan pembahsan dari hasil penelitian yang meliputi analisis data penambahan hasil penelitian serta pengujian hipotesis.

## **BAB VI : PENUTUP**

Bagian akhir skripsi ini terdiri dari kesimpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat dalam membantu manajemen perusahaan.

UIN SUSKA RIAU



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menghadapi persaingan global saat ini, sebuah perusahaan baik milik perusahaan swasta maupun milik pemerintah diuntut untuk lebih memaksimalkan kinerjanya dalam berbagai hal. Hal ini dapat dilihat dari meningkat dan menurunnya prestasi kerja dari setiap karyawan. Faktor prestasi kerja merupakan masalah yang sangat terpenting bagi setiap organisasi, prestasi kerja yang sangat tinggi sangat diperlukan dalam setiap kerja sama karyawan dalam mencapai tujuan.

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu mengembangkan dan mencapai sasaran-sasaran organisasi dalam perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia yang hebat dan unggul diakui menjadi faktor penting bagi organisasi tersebut dapat dilihat dari kinerja masing-masing individu terhadap pekerjaannya. Kemampuan dilihat dari oleh perusahaan pada saat proses seleksi pemilihan karyawan sehingga dapat menilai dasar yang dimiliki SDM itu untuk bekerja. Menurut **Zainal Dkk (2009: 1)** Suatu ilmu atau bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan. Unsur msdm adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. **Hasibuan (2009:10)**.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 1. Metode Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam mempelajari Msdm ada tiga pendekatan yang dapat dilakukan yaitu :

### a. Pendekatan Mekanis

Peranan tenaga kerja manusia dengan tenaga mesin untuk melakukan pekerjaan. Pengantian ini didasarkan kepada pertimbangan ekonomis, kemanusiaan, efektivitas, dan kemampuan yang lebih besar dan lebih baik.

### b. Pendekatan Peternalis

Manager untuk mengarahkan bawahannya bertindak seperti bapak terhadap anak-anaknya. Para bawahannya di perlakukan dengan baik, fasilitas-fasilitas diberikan, bawahan dianggap sebagai anaknya.

### c. Pendekatan Sistem sosial

Pendekatan sistem sosial ini memandang organisasi adalah suatu sistem yang kompleks yang beroperasi dalam lingkungan yang kompleks .

## 2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

**Menurut Hasibuan (2009: 21)** ada pun fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu :

### a. Perencanaan

Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang.

c. Pengarahan

Kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

d. Pengendalian

Kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mau mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana

e. Pengadaan

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan.

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### h. Pengintegrasian

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

#### i. Pemeliharaan

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar tetap mau bekerja sama sampai masa pensiun karyawan tersebut.

#### j. Kedisiplinan

Fungsi Msdm yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan kerna tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal dan Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

#### k. Pemberhentian

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak berakhir, pensiun dan sebab-sebab lain-lainnya.

### 2.2 Motivasi Kerja

#### 2.2.1. Pengetian Motivasi

Dalam rangka untuk membentuk dan mengupayakan sumber daya karyawan merupakan suatu keharusan guna untuk memiliki sikap mental kerja tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan sehingga dapat memanfaatkan waktu dan sehingga waktu tidak terbuang sia-sia dan bisa di

manfaatkan secara efektif dan efisien. Hal tersebutlah yang sangat diperlukan dalam setiap organisasi. Untuk melaksanakan hal tersebut tidaklah gampang untuk dapat menciptakan semangat kerja yang tinggi

Menurut **Hasibuan (2014:219)** Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kinerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya .

Menurut **Hajono dalam Robbins (2010:78)** Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam beberapa memenuhi beberapa kebutuhan individual.

### 1. Metode Motivasi

Menurut **Hasibuan (2014:222)** ada 2 (dua) metode motivasi:

- a. Motivasi langsung. Motivasi langsung adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.
- b. Motivasi tak langsung. Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya, misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2.2.2 Jenis-jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi Menurut **Wiludjeng (2015:162)**, yaitu:

- a. Motivasi positif. Motivasi ini maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia suka menerima yang baik-baik saja.
- b. Motivasi Negatif. Motivasi ini maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut di hukum, tetapi untuk waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

### 2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Maslow (1943) mengemukakan teori motivasi yang dinamakan Maslow's Need Hierarchy Theory atau Terori Hierarki Kebutuhan dari Maslow. Hierarki kebutuhan mengikuti teori jamak yakni seseorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seorang itu berjenjang. Artinya jika kebutuhan yang pertama terpenuhi maka kebutuhan kedua menjadi utama. Selanjutnya jika kebutuhan kedua terpenuhi maka kebutuhan ketiga akan menjadi utama dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan yang kelima.

Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang/hierarki, yaitu :

- 1) *Physiological Needs* (kebutuhan fisik dan biologis)
- 2) *Safety and security Needs* (kebutuhan keselamatan dan keamanan)



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 3) *Affiliation or acceptance Needs or belongingness* (kebutuhan sosial)
- 4) *Esteem or status Needs* (kebutuhan akan penghargaan)
- 5) *Self actualization* (Aktualisasi diri)

**Menurut Hasibuan (2009: 160 )** Douglas Mc.Gregor adalah seorang guru besar manajemen lembaga teknik Massachusetts . Mc Gregor terkenal dengan teori X da teori Y dalam buku *The Human of Enterprise* (segi manusiawi perusahaan).

#### Teori X

- 1) Rata-rata karyawan malas dan tidak suka berkerja
- 2) Umumnya karyawan tidak berambisi mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindar tanggung jawabnya dengan cara mengkambing hitamkan orang lain.
- 3) Karyawan lebih suka dibimbing, diperintah, dan diawasi dalam melaksanakan tugasnya karyawan lebih mementingkan diri sendiri dan tidak memperdulikan tujuan organisasi .

Menurut Teori ini untuk memotivasi karyawan harus dilakukan cara pengawasan yang ketat,dipaksa, dan di arahkan supaya mereka mau berkerja sungguh-sungguh. Jenis Memotivasi karyawan yang diterapkan adalah cendrung kepada motivasi negative yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas.

Tipe Kepemimpinan teori X adalah otoriter sedangkan gaya kepemimpinan berorientasi kepada prestasi kerja.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Teori Y

- 1) Rata-rata karyawan rajin dan menganggap sesungguhnya bekerja sama wajarnya dengan bermain-main dan beristirahat. Perkerjaan tidak perlu dihindarkan dan dipaksakan bahkan banyak karyawan tidak betak dan terasa kesal jika bekerja.
- 2) lazimnya karyawan dpat memilik tanggung jawab dan berambisi untuk maju dengan mencapai prestasi kerja yang optimal.
- 3) karyawan selalu berusaha mencapai sasaran organisasi dan mengembangkan diri untuk mencapai sasaran itu. Organisasi karyawan mewujudkan potensinya sendiri dengan memberikan sumbangan pada tercapainya sasaran perusahaan.

Menurut teori Y ini memotivasi karyawan hendaknya dilakukan dengan cara meningkatkan partisipasi karyawan, kerja sama, dan keterikatan pada keputusan. Jenis motivasi yang di terapkan adalah motivasi positif, sedangkan tipe kepemimpinan adalah kepemimpinan partisipatif.

Selain itu faktor- faktor motivasi menurut **Ardana (2008:31)** yaitu

1. Kebutuhan yang belum terpenuhi
2. Mencari dan memilih untuk memuaskan kebutuhan
3. Perilaku yang diarahkan pada tujuan
4. Imbalan dan hukuman
5. Kepuasan
6. Menilai kembali kebutuhan yang terpenuhi

Selain itu Menurut **Wibowo ( 2014: 69)** kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dan mempengaruhi

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kinerja karyawan, disamping itu ada beberapa faktor lain yang di anggap mampu mempengaruhi kinerja karyawan salah satu diantaranya ialah motivasi karyawan.

#### 2.2.4. Indikator Motivasi

Menurut **Hasibuan (2014:219)** indikator motivasi adalah sebagai berikut :

- a. Kebutuhan Psikologis
- b. Kebutuhan Keamanan
- c. Kebutuhan akan penghargaan
- d. Kebutuhan akan merealisasi diri

#### 2.2.5. Alat Memotivasi

Menurut **Wiludjeng (2015: 161)** Ada Memotivasi yang diberikan kepada bawahan atau pegawai dapat berupa :

- a. Material

Adalah merupakan memotivasi yang bersifat material sebagai imbalan prestasi yang diberikannya, hal ini dapat diberikan berupa upah, gaji, barang-barang dan lainnya.

- b. Non Material

Merupakan memotivasi yang tidak berbentuk materi. Yang termasuk non material ialah promosi, diberikannya kesempatan untuk mengikuti pelatihan, pujian, sertifikat, piagam dan lainnya.

#### 2.3. Gaya Kepemimpinan

##### 2.3.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seseorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Dari gaya ini dapat di ambil



manfaatnya untuk digunakan sebagai pemimpindalam memimpin bawahannya atau para pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang di pergunakan oleh seorang pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahaanya.

Menurut **Rivai (2010: 42)** gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung atau tidaknya tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahaannya.

Sehingga gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan dan mudah untuk menyesuaikan dengan segala situasi .

### 2.3.2. Jenis- Jenis Gaya Kepempimpinan

Menurut **Feriyanto ( 2015:95)** Gaya Kepemimpinan ada 4 yaitu

#### a. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan Otoriter adala jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar multak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijakan hanya ditetapkan sendiri oleh pimpinan, bawahan tidak ikut

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sertakan untuk memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

Falsafah kepemimpinan ialah “bawahan adalah untuk pimpinan/atasan”. Bawahan hanya bertugas sebagai pelaksana keputusan yang telah ditetapkan pimpinan. Pimpinan menganggap dirinya orang paling berkuasa, paling pintar, dan paling cakap.

b. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pimpinan memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan

c. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif apabila seseorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijakan dengan atau leluasa dalam menjalankan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahannya mengambil keputusan dan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

d. Kepemimpinan situasional

Menurut kepemimpinan situasional tidak ada satu puncak yang baik untuk mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan mana yang harus digunakan terhadap individu tergantung pada tingkat kesiapan yang akan dipengaruhi.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2.3.3. Faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut **Rivai (2010:125)** faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- a) Tuntutan Tugas
- b) Harapan dan Tingkah Laku rekan setingkat
- c) 3.Karakteristik , harapan dan tingkah laku karyawan
- d) Budaya Organisasi dan kebijakan.

### 2.3.4. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut **Feriyanto (2015:353)** indikator gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1. Membantu bawahan dalam menyelesaikan tugasnya
2. Menyediakan waktu untuk mendengarkan dan mendiskusikan problem dalam keluhan yang dihadapi bawahan
3. Menerima saran bawahan
4. Memperlakukan semua bawahan dengan baik
5. Memperhatikan kesejahteraan bawahan

### 2.3.5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja

Menurut **Wibowo (2014:69)** kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dan mempengaruhi kinerja karyawan, disamping itu ada beberapa faktor lain yang di anggap mampu mempengaruhi kinerja karyawan salah satu diantaranya ialah motivasi karyawan.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.4. *Reward*

### 2.4.1. Pengertian *Reward*

Suatu organisasi memberikan penghargaan kepada karyawan sebagai bentuk timbal balik atau balasan jasa yang diberikan atas kinerja yang diberikan oleh karyawan. Penghargaan yang diberikan oleh organisasi merupakan hak dari setiap karyawan dalam organisasi yang telah memberikan kinerja mereka. Hak itu harus diberikan oleh organisasi sebagai bentuk apresiasi atas kinerja karyawan . selain itu organisasi memberi penghargaan kepada karyawan untuk mencoba memotivasi kinerja mereka dan mendorong loyalitas dan retensi. Penghargaan memiliki sejumlah bentuk yang berbeda meliputi uang ( gaji,bonus,insentif), penghargaan, dan tunjangan.

Menurut **Wijanarko (2005:30)** dalam **Pahlevi 2012** kata *reward* berasal dari bahasa inggris yang berarti ganjaran atau hadiah. *Reward* adalah sesuatu yang di berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu. Sesuatu tersebut ajar sebagai apresiasi, ungkapan terimakasih dan perhatian kita. Pada konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kerja yang mengarah pada kedisiplinan dalam berkerja para karyawan.

Metode ini mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang- ulang.

**Wibowo (2017: 311)** mengatakan *reward* terbagi atas sebagai berikut :

#### a. *Reward Intrinsik*

*Reward Intrinsik* berisi penghargaan yang berasal dari respon individu terhadap pekerjaan itu sendiri, yaitu berasal dari transaksi

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

antara seseorang individu dengan tugasnya tanpa ikut sertanya pihak ketiga. Penghargaan Intrinsik ditentukan oleh individu dalam interaksinya dengan pekerjaan contohnya, penghargaan intrinsik dapat berupa gaji, kesejahteraan, pengembangan karir, peluang promosi pengawasan, rekan kerja, penghargaan psikologis dan sosial.

#### b. *Reward Ekstrinsik*

*Reward Ekstrinsik* merupakan kompensasi yang secara langsung di sampaikan dan di control oleh organisasi serta bersifat lebih kasat mata. Sistem penghargaan Ekstrinsik mengacu pada semua penghargaan di luar pekerjaan itu sendiri. Dengan demikian, sistem penghargaan ekstrinsik mencakup baik penghargaan finansial maupun non finansial yang di berikan oleh organisasi dalam usahanya untuk merespon kinerja karyawan baik secara berkualitas maupun kuantitas.

#### 2.4.1 Komponen-Komponen *Reward*

Menurut **Mahmudi ( 2005: 187)** dalam **Widya (2013)** komponen utama *system reward* terdiri atas elemen- elemen sebagai berikut :

#### a. Gaji dan Bonus

Merupakan komponen *reward* yang sangat penting bagi pegawai gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok da tambahan kompensasi keuangan berupa bonus dan pemberian saham ( stock option atau stock grant) *reward* terhadap kinerja yang tinggi dapat di berikandalam bentuk kenaikan gaji, pemberian bonus atau pemberian saham. Paket gaji yang di tawarkan sebagai *reward* meliputi komponen sebagai berikut;

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Kenaikan gaji pokok
- 2) Tambahan honor
- 3) Insentif Jangka Pendek
- 4) insentif jangka panjang

b. Kesejahteraan

Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program kesejahteraan pegawai yang di tawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian reward atas presentasi kerja, misalnya:

- 1) Tunjangan, meliputi tunjangan jabatan, tunjangan structural, tunjangan kesehatan, tunjangan anak, tunjangan kelurgadan tujangan hari tua .
- 2) Fasilitas kerja, misalnya kendaraan dinas, sopir pribadi dan rumah dinas.
- 3) Kesejahteraan rohani, misalnya rekreasi,liburan, paket ibadah dan sebagainya.

c. Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan prospek kinerja dimasa yang akan datang. Pengembangan karir ini penting di berikan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan agar nilai pegawai ini lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik lagi masa yang akan datang. Pengembangan karir memberikan kesempatan kepada pegawai yang berprestasi untuk belajar dan meningkatkan pengetahuan. Keterampilan dan keahliannya.

Pemberian *reward* melalui pengembangan karir dapat berbentuk.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Penugasan untuk studi lanjut.
- 2) Penugasan untuk mengikuti program pelatihan, kursus, workshop.  
Lokakarya, seminar, semiloka dan sebagainya.
- 3) Penugasan untuk magang atau studi banding.
- d. Penghargaan psikologis dan sosial

Penghargaan psikologis dan sosial lebih sulit di ukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi pegawai. Beberapa penghargaan psikologis dan sosial tersebut misalnya :

- 1) Promosi jabatan
- 2) Pemberian Kepercayaan
- 3) Peningkatan tanggung jawab
- 4) Pemberian otonomi yang lebih luas
- 5) Penempatan Lokasi kerja yang baik
- 6) Pengakuan
- 7) Pujian

#### 2.4.3 Indikator *Reward*

Menurut **Sopiah (2017: 362)** indikator *reward* adalah sebagai berikut :

1. Pentingnya penghargaan bagi manager
2. Penghargaan memenuhi kebutuhan hidup
3. Jam kerja
4. Penghargaan yang diberikan mencerminkan kontribusi manager

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 2.4.4. Fungsi *Reward*

Menurut **Handoko (2009:46)** Ada tiga fungsi penting dari penghargaan yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku yang di harapkan:

- a. Memperkuat motivasi untuk memacu diri agar mencapai prestasi
- b. Memberikan tanda bagi seseorang yang memiliki kemampuan lebih
- c. Bersifat Universal

#### 2.4.5. Tujuan *Reward*

Menurut **Taylor dalam Manullang (2009:36)** Ada tujuan utama dari pemberian penghargaan (*Reward*):

- a) Menarik orang yang memiliki kualitas untuk bergabung dengan organisasi.
- b) Mempertahankan Karyawan agar terus datang untuk berkerja dan
- c) Memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi .

#### 2.4.6 Faktor yang mempengaruhi *Reward*

Terdapat empat faktor yang harus dijadikan dasar dalam mempertimbangkan kebijakan *reward* menurut **Nawawi (2008)** yaitu *Internal Consistency* (konsistensi internal), *External Competitiveness* (persaingan/kompetensi eksternal), *Employee contribution* (Kontribusi Karyawan), dan *Administration* (administrasi)

- a) Konsistensi Internal yang kadang-kadang disebut dengan keadilan Internal merujuk kepada pekerjaan atau tingkat keahlian di dalam sebuah perusahaan, yang membandingkan kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan perkataan lain konsistensi

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

internal merupakan penetapan pemberian penghargaan (*reward*) yang didasarkan pada perbandingan jenis-jenis pekerjaan di dalam perusahaan. Untuk itu perlu maka perlu dilakukan analisa jawaban (*job analisis*), uraian pekerjaan/tugas (*job description*), evaluasi pekerjaan (*job evaluation*) dan *job structur* untuk menentukan besarnya imbalan tiap-tiap jenis pekerjaan. Konsistensi internal menjadi salah satu faktor yang menentukan semua tingkat imbalan pekerjaan yang sama, ,aupun semua pekerjaan yang berbeda. Pada kenyataannya, perbedaan penghargaan yang di berikan sesuai kinerja masing-masing karyawan merupakan salah satu kunci yang menantang para manajer.

- b) kompetensi eksternal adalah penetapan besarnya penghargaan pada tingkatan dimana perusahaan memiliki keunggulan kompetitif dengan perusahaan lain sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang memiliki keunggulan/berkualitas untuk di tetapkan bekerja di perusahaan.
- c) Kontribusi karyawan merupakan penetapan besarnya penghargaan yang merujuk kepada kontribusi yang telah di berikan karyawan kepada perusahaan. Penghargaan dapat di tetapkan berdasarkan senioritas, prestasi kerja, panduan insentif, dan program yang ada di perusahaan.
- d) Administrasi merupakan faktor keempat yang di jadikan bahan pertimbangan oleh perusahaan dalam menetapkan kebijakan pemberian penghargaan, antara lain aspek perencanaan, anggaran
- e) yang tersedia, komunikasi dan evaluasi.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2.4.7. Pengaruh *Reward* terhadap Motivasi Kerja

Menurut **Sutrisno (2012:119)** *reward* merupakan alat memotivasi untuk mendorong yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan berkerja denan baik. Adapun *reward* yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk berkerja keras, dan memungkinkan mereka berkerja tidak tenang, dari sini jelaslah besar kecilnya *reward* sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

### 2.5. *Punishment*

#### 2.5.1. Pengertian *Punishment*

Prinsipnya *punishment* merupakan sanksi atau segala sesuatu yang memperlemah perilaku dan cenderung untuk mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya dan biasanya terdiri dari permintaan suatu konsekuensi yang tidak diharapkan. Sanksi yang dimaksud merupakan konsekuensi yang tidak diharapkan.

Sanksi yang di maksud merupakan konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap respon perilaku tertentu . maka secara umum sanksi adalah tidak berupa siksaan yang dikenakan kepada orang yang melakukan kesalahan atau pelanggaran tertentu seperti pelanggaran undang-undang dan sebagainya. Pada organisasi berbagai macam tipe kejadian aversif yang digunakan orang sebagai alat pemberian hukuman (*punishment*). Yaitu dengan memberikan konsekuensi material mencakup kejadian seperti :

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Penurunan dalam upah atau gaji, PHK tanpa mendapatkan uang Pesangon.
- b. Penurunan pangkat dalam Klafikasi jabatan atau transfer pekerjaan kerna kegagalan melaksanakan tugas-tugas dengan baik pada masa lampau.

Menurut **Purwanto (2006: 186)** *punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau di timbulkan dengan sengaja oleh seorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan. Sedangkan menurut **Nurmiati (2011)** *punishment* akan di berikan kerana adanya pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dalam konteks perusahaan, *punishment* akan diberikan kepada karyawan yang lalai atau melakukan suatu kesalahan yang merugikan perusahaan.

Hukuman tertinggi pada organisasi adalah PHK. Dipecatnya karyawan yang bersangkutan, karena ia tidak dapat melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan syarat-syarat yang di gariskan.

Menurut **Winardi (2015: 246)** ada dua macam tipe pemberian Hukuman yaitu:

- a. Tipe penyajian suatu *aversif* , setelah terjadi suatu perilaku yang tidak di kehendaki.
- b. Tipe mencangkup ditiadakannya suatu kejadian yang menyenangkan setelah satu perilaku yang di inginkan yang di ingkan terjadi .

Menurut **Hasibuan (2014:239)** secara garis besar hukuman ada dua jenis, yaitu

- a. Hukuman dengan penghilangan(removed)

terjadinya apa bila sesuatu pengukuhan positif dihilangkan secara bersyarat. Ini biasa terjadi di karenakan kelambatan seseorang menyebabkan kehilangan uang dari sejumlah upaya.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Hukuman dengan penerapan (application)

Terjadi apa bila suatu pengukuhan negarif yang di terapkan secara bersyarat. Hal ini terjadi di karenakan di tegur dari atasan kerena menajlankan tugas dengan jelek.

Menurut **Rivai dalam Koencoro (2013:4)** jenis- jenis *Punishment* dapat

duraiakn sebagai berikut:

- a. Hukuman Ringan dengan jenis teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
- b. Hukuman Sedang dengan jenis penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah di rencanakan. Sebagaimana karyawan lainnya, penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan dan penundaan kenaikan pangkat atau promosi.
- c. Hukuman Berat , dengan jenisnya : penurunan pangkat atau demosi , pembebasan dari jabatan,pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan dan pemutusan hubungan perkerjaan.

#### 2.5.1. Komponen *Punishment*

Ada dua macam sanksi yang berlaku oleh pengusaha dan dikenakan terhadap karyawan perusahaan yakni denda dang anti rugi. Keduanya tidak boleh dikenakan secara bersamaan untuk suatu kasus yang sama (pasal 20 ayat PP No .8 ) Berdasarkan pernyataan tersebut, maka denda dang anti rugi dijelaskan secara lebih rinci sebagai berikut.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Denda merupakan sanksi atas pelanggaran terhadap kewajiban-kewajiban karyawan yang telah ditetapkan perusahaan, baik dalam perjanjian kerja atau dalam peraturan perusahaan/perjanjian kerja sama.
- b. Ganti rugi merupakan hak pengusaha/pengusaha yang dikenakan kepada karyawan karena melakukan kesalahan/kelalaian yang mengakibatkan rusak/hilangnya barang/asset perusahaan.

#### 2.5.2. Bentuk-Bentuk *Punishment*

Menurut **Purwanto (2009:57)** secara garis besar, *punishment* dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

- a. *Punishment Preventif*

*Punishment* yang dilakukan dengan maksud agar tidak atau jangan terjadi pelanggaran. *Punishment* ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum pelanggaran dilakukan. Dengan demikian, *punishment Preventif* adalah hukuman yang pencegah. Tujuan dari hukuman *preventif* ini adalah untuk menjaga agar hal-hal yang dapat menghambat atau mengganggu kelancaran dari proses pekerjaan bisa dihindari.

- b. *Punishment Represif*

*Punishment* yang dilakukan karena adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang telah diperbuat. Jadi, *punishment* ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan. *Punishment represif* diadakan bila terjadi sesuatu perbuatan yang dianggap bertentangan dengan peraturan-peraturan atau sesuatu perbuatan yang dianggap melanggar peraturan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2.5.3. Fungsi dan Tujuan *Punishment*

Fungsi *Punishment* Menurut **Soekanto (1999)** dalam **Purnama (2015:67)**, *Punishment* dalam sebuah organisasi pun tidak kalah penting karena akan ada keteraturan dalam membentuk sebuah organisasi dengan disiplin yang kuat dan tanggung jawab yang tinggi untuk menciptakan kepribadian yang baik pada setiap anggota organisasi tersebut adalah fungsi *punishment*. Ada tiga fungsi penting dari *punishment* yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku yang diharapkan :

- 1) Membatasi perilaku. *Punishment* menghalangi terjadinya pengulangan tingkah lakuyang tidak diharapkan.
- 2) Bersifat mendidik.
- 3) Memperkuat motivasi untuk menghindarkan diri dari tingkah laku yang tidak di harapkan.

### 2.5.4. Indikator *Punishment*

Menurut **Purwanto dalam Pahlevi (2014)** indikator *punishment* adalah sebagai berikut :

1. Tata Tertib
2. Usaha meminimalisir kesalahan yang akan datang
3. Paksaan/tekanan
4. Hukuman di berikan dengan adanya penjelasan
5. Teguran
6. Peringatan
7. Kebijakan PHK

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2.5.5. Pengaruh *Punishment* terhadap Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2012:120) bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan system dan prosedur kerja yang di patuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat disebut dengan peraturan karyawan. Biasanya peraturan atau hukuman dapat memotivasi para karyawan untuk berkerja lebih baik.

### 2.6. Pandangan Islam

#### A. Konsep Islam Tentang Motivasi Kerja

Untuk mengetahui motivasi kerja kita harus mengetahui motivasi kerja dalam islam, kita perlu memahami terlebih dahulu fungsi dan kedudukan berkerja. Mencari nafka dalam islam adalah sebah kewajiban. Islam adalah agama yang fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantaranya kebutuhan fisik. Dan salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu adalah berkerja.

Motivasi kerja dalam islam adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam islam bukanlah untuk mengejar hidonis, bukan juga status, apalagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Tetapi untuk ibadah, bekerja untuk mencari nafkah adalah yang istimewa dalam pandangan Islam.

Hal yang paling mendasar dalam Islam adalah motivasi bekerja hanya untuk Allah SWT. Sesuai dengan firman Allah SWT pada surat An nisa ayat 122 bahwa Orang-orang yang beriman dan melakukan pekerjaan-pekerjaan yang baik, maka kami akan memasukkan mereka ke dalam surga-surga yang



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengalir sungai-sungai di bawahnya, mereka kekal di dalamnya selama-lamanya.

الْأَنْهَارُ خَالِدِينَ فِيهَا أَبَدًا وَعْدَ اللَّهِ حَقًّا وَمَنْ أَصْدَقُ مِنَ اللَّهِ قِيلًا ١٢٢

Artinya :*“Orang-orang yang beriman dan mengerjakan amalan saleh, kelak akan Kami masukkan ke dalam surga yang mengalir sungai-sungai di dalamnya, mereka kekal di dalamnya selama-lamanya. Allah telah membuat suatu janji yang benar. dan siapakah yang lebih benar perkataannya dari pada Allah ?”* (Q.S. An-Nissa : 122)

Ayat ini menunjukkan bahwa adanya motivasi kerja yang utuh dalam Islam. Motivasi bekerja untuk mendapatkan ampunan dan ganjaran Allah adalah motivasi terbesar bagi seorang muslim. Untuk itulah bekerja dalam Islam tidak berdiri di ruang hampa yang hanya mengejar *“bonus duniawi”* namun lebih dari itu *“bonus yang tidak terhingga”* telah dijanjikan Allah kepada pekerja keras.

Motivasi menjadi sangat penting disebabkan secara naluri manusia mengharapkan imbalan dari perbuatan yang ia lakukan. Sehingga sekeras apa pekerjaan yang ia lakukan, sebesar itu pula imbalan yang ia terima. Pemahaman terhadap ayat ini tidak hanya berorientasi kepada imbalan akhirat saja. Namun motivasi ini sesuai dengan hukum dunia, yakni seseorang akan mendapatkan sesuatu sesuai dengan besarnya usaha yang ia lakukan.

Motivasi dalam bekerja harus menjadi kuat jika terdapat keseimbangan antara kebutuhan manusia secara material dan spiritual (badaniah dan jiwa).

Hal ini dapat terlihat dalam firman Allah SWT. Q.S Al-Jumu'ah :10

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ

كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ١٠

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Artinya : *“Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”* (Q.S Al-Jumu’ah :10)

Melalui ayat ini semakin lengkaplah konsep dasar motivasi bekerja dalam Islam. Sebab, manusia memerlukan keseimbangan yang utuh antara kebutuhan spritual dan material dalam mengarungi kehidupan dunia. Dengan kata lain, motivasi bekerja akan kita dapatkan apabila kebutuhan jiwa kita telah terpenuhi dan seimbang melalui pendekatan kepada Allah melalui perintah sholat.

Selain itu, melakukan usaha setelah melakukan sholat menunjukkan keyakinan kita terhadap pemilik langit dan bumi serta isinya. Sehingga tidak ada kata *“pesimistis”* dan *“apatis”* dalam jiwa seorang muslim ketika menghadapi berbagai tantangan dan rintangan dalam melakukan usaha (bekerja). Artinya sebesar apapun kesulitan bahkan kegagalan yang terjadi pada usaha tidak akan menjadikan kita menjadi putus asa, sebab kita telah dekat dengan pemilik rizki.

#### **Konsep Islam tentang Gaya Kepemimpinan**

Tujuan mulia seorang pemimpin itu tidak akan bias tercapai jika pemimpin tidak memenuhi kriteria dan syarat yang telah di gariskan oleh islam. Imam Al –Mawardy dalam bukunya , mengemukakan syarat seorang pemimpin yaitu pemimpin yang hendak memiliki ilmu pengetahuan dalam islam. Pemimpin bukan saja piawai dalam mengatur Negara tapi juga mengetahui secara luas tentang islam . yang di jelaskan dalam Q.S Al-Baqarah 247.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

وَقَالَ لَهُمْ نَبِيُّهُمْ إِنَّ اللَّهَ قَدْ بَعَثَ لَكُمْ طَالُوتَ مَلِكًا قَالُوا أَنَّى يَكُونُ لَهُ الْمُلْكُ عَلَيْنَا وَنَحْنُ أَحَقُّ بِالْمُلْكِ مِنْهُ وَلَمْ يُؤْتَ سَعَةً مِّنَ الْمَالِ قَالَ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ وَاللَّهُ يُؤْتِي مُلْكَهُ مَن يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ ٢٤٧

Artinya: *Nabi mereka mengatakan kepada mereka: "Sesungguhnya Allah telah mengangkat Thalut menjadi rajamu". Mereka menjawab: "Bagaimana Thalut memerintah kami, padahal kami lebih berhak mengendalikan pemerintahan daripadanya, sedang diapun tidak diberi kekayaan yang cukup banyak?" Nabi (mereka) berkata: "Sesungguhnya Allah telah memilih rajamu dan menganugerahinya ilmu yang luas dan tubuh yang perkasa". Allah memberikan pemerintahan kepada siapa yang dikehendaki-Nya. Dan Allah Maha Luas pemberian-Nya lagi Maha Mengetahui. ( Q.S Al-Baqarah 247)*

Ayat tersebut menjelaskan agar kaum muslimin taat dan patuh kepada Allah dan Rasul dan kepada pemegang kekuasaan /pemimpin agar untuk kesempurnaan dalam amanat dan hukumsebaik-baiknya dan seadil adilnya .

#### C. Pandangan islam terhadap Reward

Berkaitan dengan *Reward* , dalam Al-quran juga terdapat ayat-ayat yang mengisyaratkan penggunaan hadiah/pahala dalam mendidik, salah satunya ialah dalam Q.S Ali Imran ayat 136 berikut:

أُولَٰئِكَ جَزَاؤُهُمْ مَّغْفِرَةٌ مِّن رَّبِّهِمْ وَجَنَّاتٌ تَجْرِي مِن تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ خَالِدِينَ فِيهَا وَنِعْمَ أَجْرُ الْعَامِلِينَ ١٣٦

Artinya: *Mereka itu balasannya ialah ampunan dari Tuhan mereka dan surga yang didalamnya mengalir sungai-sungai , sedangkan mereka kekal didalamnya : dan itulah sebaik – baik pahala orang-orang yang beramal '. (Q.S Ali Imran:136)*

Ayat tersebut juga merupakan bentuk pengakuan terhadap pemberian hadiah/pahala ini diberlakukan kepada sasaran pembinaan yang bersifat khusus, yakni hadiah bagi yang patuh dan menunjukan perbuatan baik



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### D. Pandangan Islam tentang *Punishment*

Adapun pandangan islam tentang, hukuman merupakan hal yang penting dalam mendidik, meskipun bukan sebagai metode yang didahulukan. Berkenaan dengan hukuman di jumpai dalam ayat Al-Qur'an salah satu nya ialah dalam Q.S Al-Fath ayat 16 sebagai Berikut:

قُلْ لِلْمُخَلَّفِينَ مِنَ الْأَعْرَابِ سُدُّعُونَ إِلَىٰ قَوْمٍ أُولِي بَأْسٍ شَدِيدٍ تُقَاتِلُونَهُمْ أَوْ يُسَلِّمُونَ فَإِنْ تَطِيعُوا اللَّهَ فَعَسَىٰ أَنْ تُكْفِرُوا بِهِمْ وَإِنْ تَوَلَّوْا كَمَا تَوَلَّيْتُمْ مِّن قَبْلُ يُعَذِّبْكُمْ عَذَابًا أَلِيمًا

Artinya: *“Katakanlah kepada orang-orang Badwi yang tertinggal: "Kamu akan diajak untuk (memerangi) kaum yang mempunyai kekuatan yang besar, kamu akan memerangi mereka atau mereka menyerah (masuk Islam). Maka jika kamu patuhi (ajakan itu) niscaya Allah akan memberikan kepadamu pahala yang baik dan jika kamu berpaling sebagaimana kamu telah berpaling sebelumnya, niscaya Dia akan mengazab kamu dengan azab yang pedih” ( Q.S Al-Fath ayat 16)*

Ayat tersebut selain mengakui keberadaan hukuman dalam rangka perbaikan umat manusia, juga menunjukkan hukuman itu tidak berlaku kepada umat manusia melainkan diberlakukan kepada manusia - manusia yang melakukan pelanggaran saja. Manusia yang bermodel seperti ini biasanya sudah sulit diperbaiki hanya dengan nasehat atau teladan, misalnya harus lebih berat lagi yaitu dengan mendidik menggunakan hukuman.

### 2.7. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar acuan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Terdapat beberapa penelitian terdahulu mengenai stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang akan menjadi acuan dalam penelitian ini.

Adapun penelitian terdahulu sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

Penelitian, Publikasi dan Tahun	Judul	Perbedaan	Persamaan	Kesimpulan
Dicky saputra (2017) Jurnal Manajmen dan Kewirausahaan Vol.8 No.1	Pengaruh <i>Reward dan Punishment</i> terhadap produktivitas karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional Sumatra Barat	1. Objek penelitian 2. Jumlah Sampel 3. Variabel X1, dan Y	1. Variabel X2 dan X3	Hasil penelitian pada variable berpengaruh <i>reward</i> dan <i>Punishment</i> secara signifikan dan positif terhadap Produktivitas kerja
Bryan Johaness Tampai (2014) Journal Acta Diuma Vol.III	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)	1. Variabel bebas X2, X3 dan Y 2. Objek penelitian 3. Jumlah sampel	1. Variabel bebas yaitu, Gaya Kepemimpinan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian simultan dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa bahwa seluruh variable bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Arik Prastya (2014)	Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja	1. Objek Penelitian 2. Jumlah Sampel 3. variable bebas X1 dan Y	1. Variabel penelitian	Hasil penelitian menunjukkan variabel . penelitian secara parsial, berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan dengan koefisien beta 0.337 dan sig. 0.0024 sedangkan Parsial Punishment tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja motivasi karyawan dengan nilai Koefisien beta <i>Punishment</i> sebesar 0,147 dengan sig 0.313

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penelitian, Publikasi dan Tahun	Judul	Perbedaan	Persamaan	Kesimpulan
Andika Putra Jurnal Riset Manajemen	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Motivasi Kerja Karyawan Goldia Camilan Malang	1. Objek Penelitian 2. Sample 3. Variabel Bebas X1	1. Variabel <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Motivasi	Hasil Penelitian Menunjukkan <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> berpengaruh secara simultan terhadap variabel motivasi kerja. Dan <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Berpengaruh parsial terhadap variabel motivasi kerja
Elzi Syaiyid (2013) Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.1 No.1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja PT. Malang Intermedia Pers	1. Variabel variabel bebas Reward dan Punishment 2. Objek penelitian 3. jumlah Sampel	1. Variabel bebas Gaya Kepemimpinan dan Variabel terikat Motivasi kerja	Hasil menunjukkan pengaruh signifikan secara serentak antara variabel X1, X2 terhadap variabel Y hal ini dibuktikan dengan hasil $F_{tabel}$ dengan derajat bebas $n_1 = 3$ dan $n_2 = 28$ dengan $\alpha = 0,05$ adalah sebesar 2,947. jika nilai $F_{hitung}$ lebih besar dari pada $F_{tabel}$ ( $44,727 > 2,947$ )
6. Gunanto (2018) Jurnal Internasional Infakor vol.1 no.1	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Kinerja Welder Studi Kasus Proyek Pipeline Spread 4 Labuan Maringgai – Tanjung Karang	1. variabel bebas gaya kepemimpinan dan Kinerja	1. Variable bebas dan <i>reward</i> dan <i>Punishment</i>	Hasil menunjukkan <i>reward</i> dan <i>punishment</i> memberikan pengaruh signifikan secara simultan.
Pinar Gungor (2011) Jurnal Internasional Strategik Management Conference	The Relationship Between <i>Reward</i> Management System and Employee Performance with the Mediating Role of Motivation A Quantitative Study on Global Bank	1. Variable Bebas Gaya Kepemimpinan dan Punishment	1. Variabel Bebas <i>Reward</i> 2. Variable (Y) motivasi	Hasil penelitian ini menimbulkan hubungan positif terhadap sistem penghargaan dan motivasi intristik. Menurut temuan mereka tidak dipengaruhi oleh desain kompensasi moneter, tetap oleh peluang promosi.

Perbedaan dari penelitian dahulu dan sekarang yaitu terletak pada variabel, tempat penelitian, jumlah indikator-indikator setiap variabel dan jumlah populasi sampel penelitian yang diteliti.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

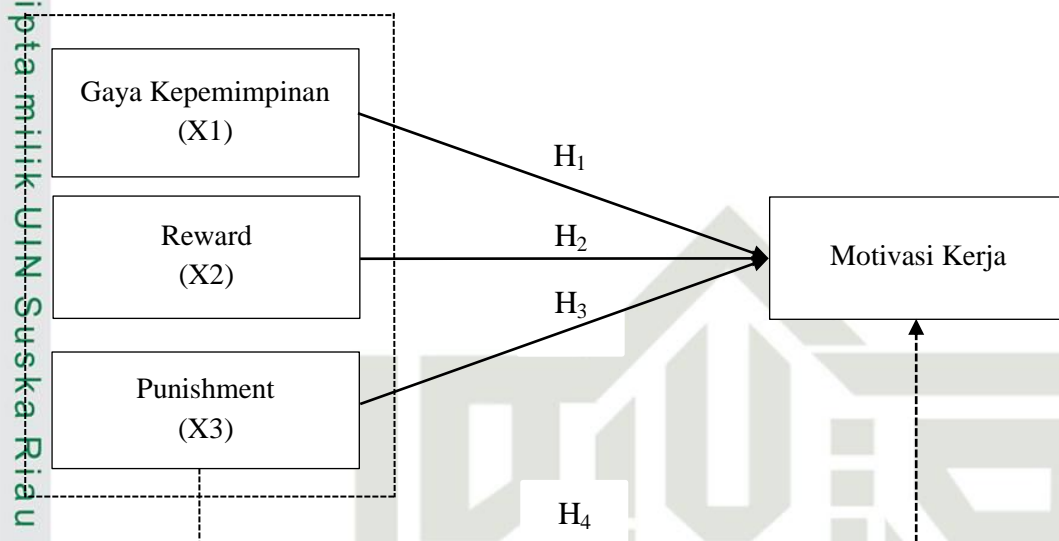
### 2.3. Kerangka Pemikiran

Mengingat pentingnya sumber daya manusia maka setiap organisasi harus memperhatikan tingkat kemampuan yang di miliki oleh para karyawan, di dalam organisasi ataupun perusahaan di perlukan adanya kinerja tinggi untuk meningkatkan mutu dan kualitasnya. Oleh karna itu agar kinerja karyawan tersebut bisa meningkat, maka perusahaan harus bisa memperhatikan Gaya Kepemimpinan , *Reward* dan *Punishment* di perusahaan sangat mempengaruhi Motivasi Kerja karyawan tersebut.

Berdasarkan tinjauan dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun sebuah kerangka pemikiran teoritis untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, dalam kerangka pemikiran terdapat beberapa variabel diantaranya : Gaya Kepemimpinan , *Reward* dan *Punishment* dan Motivasi Kerja.

Berdasarkan pada pemikiran di atas maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut: **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Rohul Sawit Industri Desa Sukadamai Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu.**

## 2.1 Gambar Kerangka Pemikiran



Keterangan:

- > : Hubungan Secara Parsial
- - - - -> : Hubungan Secara Simultan

X<sub>1</sub> = Gaya Kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Reward

= Punishment

= Motivasi Kerja

### 2.2. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban sementara terhadap masalah-masalah penelitian, (Sugiyono, 2014).

Berdasarkan uraian teori di atas, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- H1 : Diduga Gaya kepemimpinan berpengaruh secara Parsial terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Kantor PT. Rohul Sawit Industri Desa Sukadamai Kecamatan Ujung batu Kabupaten Rokan Hulu.
- H2 : Diduga *Reward* berpengaruh Parsial terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Kantor PT. Rohul Sawit Industri Desa Sukadamai Kecamatan Ujung batu Kabupaten Rokan Hulu.
- H3 : Diduga *Punishment* berpengaruh Parsial terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Kantor PT. Rohul Sawit Industri Desa Sukadamai Kecamatan Ujung batu Kabupaten Rokan Hulu.
- H4 : Gaya Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* berpengaruh Simultan terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Kantor PT. Rohul Sawit Industri Desa Sukadamai Kecamatan Ujung batu Kabupaten Rokan Hulu.

#### 2.10. Konsep Operasional Variabel

Operasional variabel adalah ungkapan dalam konsep tersebut, secara operasional, secara praktik, secara riil, secara nyata dsalam lingkup obyek penelitian atau obyek yang akan di teliti.

Konsep operasional variabel yang menjelaskan variabel-variabel penilaian yang di gunakan, yaitu sebagai berikut.

UIN SUSKA RIAU



**Tabel 2.2**  
**Defenisi dan Konsep Operasional**  
**Variabel Penelitian**

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1.	Motivasi (Y)	Motivasi adalah pemberian daya penggerakan yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan <b>Hasibuan (2014:219)</b>	1. kebutuhan Psikologis 2. kebutuhan akan keamanan 3. kebutuhan akan penghargaan 4. kebutuhan akan merealisasi diri <b>Hasibuan (2014:219)</b>	Likert
2.	Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya Kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya . <b>Feriyanto (2015:353)</b>	1. membantu bawahan dalam menyelesaikan tugasnya 2. menyediakan waktu untuk mendengarkan dan mendiskusikan problem dan keluhan yang diaapi bawahan 3. menerima saran bawahan 4. memperlakukan semua bawahan dengan baik 5. memperhatikan kesejahteraan bawahan <b>Feriyanto (2015:353)</b>	Likert
3.	Reward (X2)	Reward adalah imbalan jasa yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut untuk perusahaan <b>Sopiah (2017:362)</b>	1. Pentingnya penghargaan bagi manager 2. penghargaan memenuhi kebutuhan hidup 3. jam kerja 4. penghargaan yang diberikan mencerminkan kontribusi manager <b>Sopiah (2017:362)</b>	Likert
4.	Punishment (X3)	Merupakan penderitaan yang ditimbulkan atau di sengaja oleh seseorang sudah terjadi pelanggaran , kejahatan atau kesalahan. <b>Purwanto dalam Pahlevi (2014)</b>	1. Tata Tertib 2. Usaha meminimalisir kesalahan yang akan datang 3. Pelaksaan/tekanan 4. hukuman yang diberikan dengan adanya penjelasan 5. Teguran 6. Peringatan 7. Kebijakan PHK <b>Purwanto dalam Pahlevi (2014)</b>	Likert

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### 3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data yang di butuhkan dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian yang berlokasi Pada PT . Rohul Sawit Industri Desa Sukadamai Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu. Waktu penelitian di lakukan pada bulan Januari 2019.

##### 3.2. Jenis Data

Dalam pembahasan selanjutnya di perlukan data dan informasi yang lengkap, untuk itu jenis dan sumber data yang di di perlukan adalah :

###### a. Data kuantitatif

Menurut **Suliyanto (2006)**, data kuantitatif bersifat terstruktur. Ragam data yang diperoleh dari sumbernya, misalnya pendapat para karyawan yang ditanyai atau objek yang diamati cenderung berpola lebih terstruktur, sehingga mudah dibaca periset. Adapun data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu data yang berupa angka-angka yang diperoleh PT. Rohul Sawit Industri Desa Sukadamai Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu.

###### b. Data kualitatif

Menurut **Suliyanto (2006)**, data kuantitatif bersifat tidak terstruktur, sehingga variasi dari data sumbernya mungkin sangat beragam. Adapun data kualitatif yang diperoleh dari dari PT. Rohul Sawit Industri Desa Sukadamai Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu , seperti

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

gambaran umum perusahaan dan data-data lainnya yang menunjang penelitian.

### 3.3. Sumber Data

Adapun sumber data yang akan menjadi bahan analisis dalam penelitian

yaitu :

#### a. Data Primer

Menurut **Sugiyono (2016 : 80)**, data yang langsung memberikan kepada pengumpul data, dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel gaya kepemimpinan, *reward* dan *punishment*, motivasi kerja yang di dapat langsung dari respondent.

#### b. Data Sekunder

Menurut **Sugiyono (2016 : 80)**, data yang di perlukan untuk mendukung hasil penelitian berasal dari literatur, arkel dan berbagai sumber lainnya yang berhubungan dengan penelitian. Data ini biasanya di peroleh dari perpustakaan dan laporan-laporan penelitian terdahulu.

### 3.4. Metode Pengumpulan Data

#### 1. Kueisoner

Metode pengumpulan data yang biasa di gunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner ataupun angket. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikannya lagi



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ke pada peneliti **Creswell, dalam Sugiyono (2014 : 230)**. Kuesioner di sebarakan kepada responden yaitu, para karyawan yang ada di PT. Rohul Sawit Industri Desa Sukadamai Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu untuk mendapatkan Gaya Kepemimpinan *,Reward , Punishment* terhadap Motivasi Kerja.

## 2. Wawancara

Wawancara (Interview), yaitu percakapan langsung antara interviewer (Pewawancara) dengan interview (orang yang di wawancara) melalui media komunikasi. Media tersebut berupa : tatap muka langsung, telepon, dan sebagainya (**Wirawan, 2013**)

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara melakukan wawancara langsung kepada karyawan di PT. Rohul Sawit Industri Desa Sukadamai Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu.

## 3.5. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. **Ahmad (2013:35)**. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 212 karyawan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 3.1 Daftar Karyawan PT . Rohul Sawit Industri Desa Sukadamai Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu**

No	Daftar Karyawan PT . Rohul Sawit Industri Desa Sukadamai Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu	Jumlah
1.	PTB ( Pekerja Tetap Bulanan)	164
2.	PTH ( Pekerja Tetap Harian )	48
	<b>Jumlah</b>	<b>212</b>

**2. Sample**

Sample adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, **Ahmad (2013:35)** Dikernakan jumlah populasi di PT . Rohul Sawit Industri Desa Sukadamai Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu seluruh karyawan 212 orang karyawan maka peneliti memilih jumlah sampel 138 dari populasi yang terdiri dari 212 karyawan dan dilakukan dengan menggunakan teknik *simple random sampling*, **Sugiyono (2014:118)** *Simple Random Sampling* adalah Pengambilan anggota sample dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi .

Dalam pengambilan sample ini menggunakan perhitungan pemngambilan semple responden dapat di tampilkan dengan rumus slovin, maka perhitungan ditampilkan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Interval keyakinan Error toleransi (biasanya 0.05/)

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

maka

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\
 &= \frac{212}{1 + 212 \cdot (0.05)^2} \\
 &= \frac{212}{1.53} \\
 &= 138
 \end{aligned}$$

Jadi , jumlah sampel yang akan di ambil adalah 138 orang, penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik *Simple Random Sampling*.

### 3.6. Metode Analisis Data

#### 1. Analisis Linear Berganda

Dalam menganalisa data ini penulis menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan regresi linear berganda, yaitu alat ukur mengenai hubungan yang terjadi antara variabel terikat (Y) dengan dua atau lebih variabel bebas ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ). Dengan regresi linear berganda ini, keeratan atau kuat tidaknya hubungan (kuat, lemah, atau tidak ada hubungan sama sekali) antara variabel-variabel tersebut dapat di ketahui.

Hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen di tunjukan dengan persamaan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Motivasi

a = Konstanta



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

$b_1, b_2$  = Koefesien Regresi

$X_1$  = Gaya Kepemimpinan

$X_2$  = *Reward*

$X_3$  = *Punishment*

$E$  = Sistem Error

Oleh karna itu data yang di peroleh bersifat kuantitatif, maka penulis menggunakan alat analisis yaitu program SPSS dan memberikan beberapa kategori dalam penilaian. Kategori yang di gunakan berdasarkan skala *likert*, dimana responden di minta unuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telahn di tetapkan sebagai berikut :

1. Sangat Setuju (SS) di beri niali 5
2. Setuju (S) di beri nilai 4
3. Netral (N) di beri nilai 3
4. Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) di beri niali 1

Untuk pertanyaan yang negatif penilaian di lakukan dengan cara sebaliknya, seperti pertanyaan alternatif jawaban sangat setuju di beli nilai 5 dan untuk sangat tidak setuju di beri nilai 1.

### 3.7. Uji Kualitas Data

#### a. Uji Validasi

Uji validitas merupakan deretan antara data sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti Sugiyono(2014:455).

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sugiyono(2014:179), mengemukakan bahwa uji validitas dalam penelitian digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan setiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap skor butir. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat tersebut yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut :

1. Jika koefisien korelasi  $r \geq 0,30$  maka item tersebut dinyatakan valid.
2. Jika koefisien korelasi  $r \leq 0,30$  maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan bantuan SPSS, dengan cara menghitung item to total correlation, masing-masing indikator dan koefesien cronbach'salpa dari maing-masing indikator. Atiran umum yang di pakai cronbach's alpha  $\geq 0,60$  sudah mencerminkan yang realible (Ghozali: 2011).

#### Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendeteksi normal atau tidaknya. Jika data tidak berdistribusi normal, maka analisis nonparematik dapat di gunakan jika data berdistribusi normal, maka analisis parametrik termasuk model-model regresi dapat digunakan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Umar (2008:77).** Jika data menyebar di sekitar garis diagonal sebagai representasi pola distribusi normal, berarti model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**b. Uji Multikolinieritas**

Uji Multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah di temukan korelasi kuat antar variabel independen. Jika terjadi korelasi kuat, maka terdapat masalah multikolinieritas. **Umar (2008: 80).**

**c. Uji Heterokedastisitas**

Uji Heterokedastisitas di lakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut homoskedastisitas, sedangkan untuk varian yang berbeda di sebut heteroskedastisitas. Model regresi baik adalah model yang heteroskedastisitas. **Umar (2008:82).**

**d. Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi berguna untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linierterdapat hubungan yang kuat baik positif maupun negatif antar data yang ada pada variabel-variabel penelitian. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk mendeteksi terjadinya autokorelasi dapat dilakukan dengan pengujian terhadap nilai uji Durbin-Watson(WD). **Umar (2008:84).**



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Uji Hipotesis

#### a. Uji Alternatif Parsial (Uji T)

Menurut **Ghozali (2011)** uji T di gunakan untuk menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen dalam menerangkan variabel dependen penelitian ini menggunakan tingkat keyakinan 95% dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individu terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikan di tentukan sebesar 5% dengan variabel degree of freedom (df) =n-k.

#### b. Uji Alternatif Simultan (Uji F)

Pengujian pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap perubahan nilai variabel dependen yang dapat di jelaskan oleh perubahan nilai semua variabel independen, untuk itu perlu dilakukan Uji F, Uji F atau ANOVA dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikan yang ditetapkan untuk penelitian dalam probability value dari hasil penelitian (**Ghozali, 2011:74**)

#### c. Uji Koefesien Determinasi ( $R^2$ )

Uji Koefesien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebuah koefesien yang menunjukkan persentase semua pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar adjusted  $R^2$  suatu variabel independen, maka menunjukkan semakin dominan pengaruh variabel dependen. Nilai adjusted  $R^2$  yang telah di sediakan adalah antar 0 dan sampai 1. Apabila terdapat nilai adjusted  $R^2$  bernilai negatif, maka di anggap bernilai 0 (nol). (**Ghozali : 2011:75**).

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1. Sejarah Perusahaan

PT. Rohul Sawit Industri (RSI) PKS-Sukadamai adalah bagian dari perusahaan besar yakni anak perusahaan dari BGA Group (Bumitama Gunajaya Agro) yang berpusat di Jakarta. PT Rohul Sawit Industri adalah pabrik pengolahan kelapa sawit berkapasitas 45 ton/jam. Lokasi terletak di desa Sukadamai Kec Ujung Batu, Rokan Hulu-Riau.

Berdasarkan Akte pendirian perusahaan No. 118 PT. Rohul Sawit Industri didirikan pada tanggal 25 Juli 2002 oleh Notaris Bpk. Tajib Raharjo SH. Sejak tanggal 10 Maret 2004 telah dilaksanakan produksi pertama komersial dengan kapasitas 45 ton/jam. Pada tanggal 28 Agustus 2004 PT. RSI telah diresmikan operasionalnya oleh presiden Republik Indonesia yakni Ibu Megawati Soekarno Putri. Saat ini PT. RSI dipimpin oleh Bpk. Batoan Panjaitan dengan luas  $\pm$  38 Ha, jumlah karyawan 212 orang.

PT. Rohul Sawit Industri adalah perusahaan Swasta Nasional, bergerak di bidang usaha Industri Pengolahan Kelapa Sawit, dari tandan TBS menjadi Produk CPO & Kernel. Terletak di Desa Sukadamai Kec. Ujung Batu Kab. Rokan Hulu – Prop. Riau, atau sekitar 140 KM dari kota Propinsi (Pekanbaru), dan 5 KM dari Kota Kecamatan Ujung Batu. Izin Perusahaan dikeluarkan Bupati Rokan Hulu tanggal 1 Agustus 2002 dengan No. 02/1407/PMDN/RHL/VIII/2 dan beroperasi sejak 10 Maret 2004. PT. Rohul Sawit Industri merupakan anak perusahaan Bumitama Gunajaya Agro Group.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 4.2. Visi dan Misi

### a. Visi

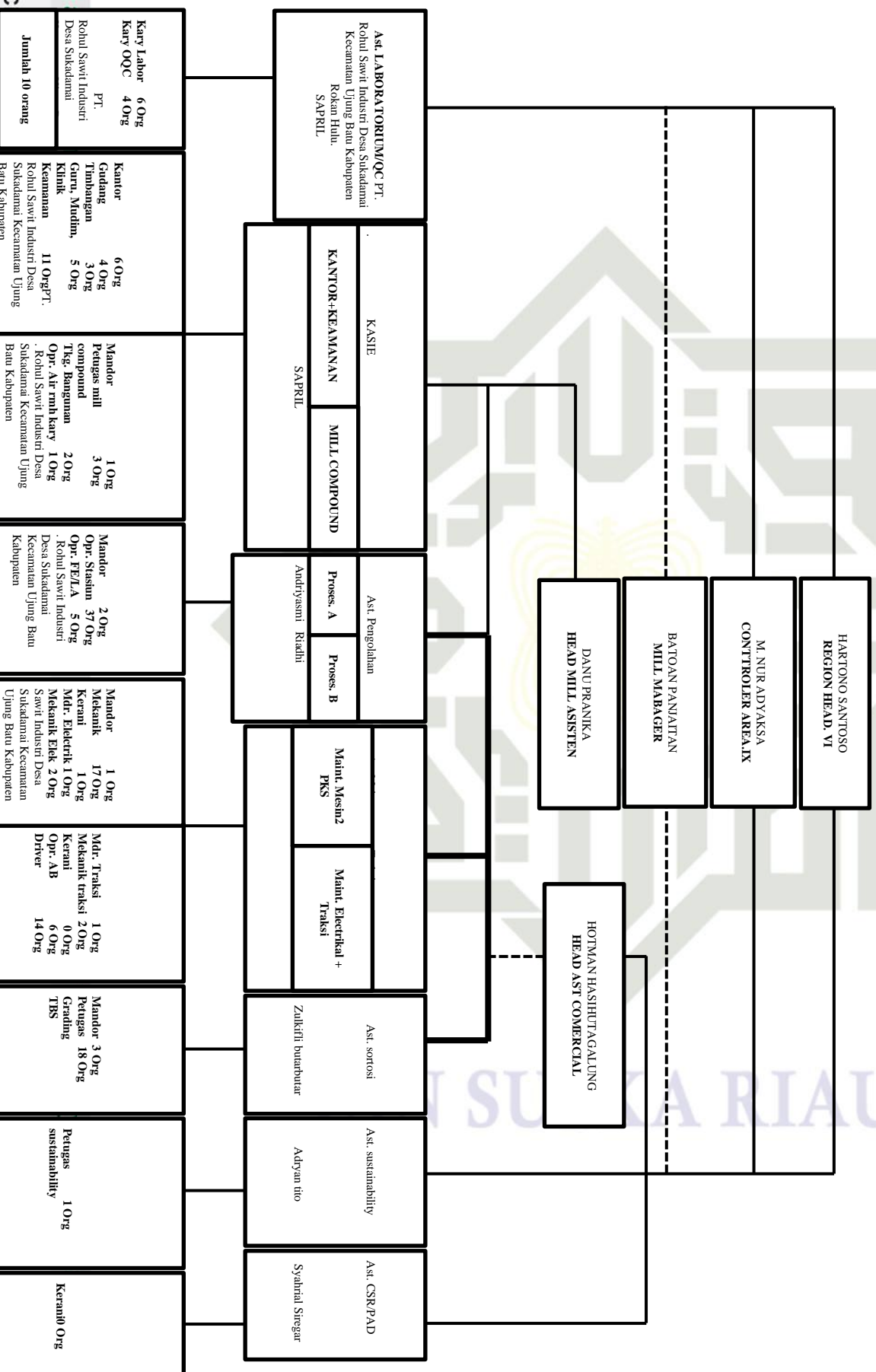
- 1) Menjadi Perusahaan Kelas Dunia
- 2) Menjadi Produsen CPO termuka melalui perbaikan berkelanjutan yang fokus pada produktivitas, Efisiensi biaya dan pertumbuhan bisnis

### b. Misi

- 1) Memberikan keuntungan bagi pemegang saham
- 2) Mensejahterakan karyawan
- 3) Memberikan kontribusi bagi negara



# STRUKTUR ORGANISASI PT. ROHUL SAWIT INDUSTRI- PKS SUKADAMAI



© H

Hak C

1. Dilarang mengutip

a. Pengutipan har

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB VI

### PENUTUP

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah penulis lakukan sebelumnya. Maka penulis menarik kesimpulan dari apa yang telah penulis dapatkan serta penyampaian saran-saran yang mungkin bisa menjadi masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

#### 6.1 Kesimpulan

1. Secara parsial variabel gaya kepemimpinan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Rohul Sawit Industri Desa Sukadamai Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu. Dengan itu kesimpulan bahwa hipotesis pertama ( $H_1$ )  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima
2. Secara parsial variabel reward menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Rohul Sawit Industri Desa Sukadamai Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu. Dengan itu kesimpulan bahwa hipotesis kedua ( $H_2$ )  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima.
3. Secara parsial variabel *punishment* menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Rohul Sawit Industri Desa Sukadamai Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu. Dengan itu kesimpulan bahwa hipotesis ketiga ( $H_3$ )  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima.
4. Secara simultan Gaya Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* secara bersama-sama terhadap motivasi kerja di PT. Rohul Sawit Industri Desa Sukadamai Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu. Dengan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,000 dan hasil menunjukan bahwa adanya pengaruh bersama-sama terhadap motivasi kerja.

5. Berdasarkan perhitungan koefisien Determinasi ( $R^2$ ) diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,535. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* mampu mempengaruhi motivasi kerja yaitu sebesar 53,5%. Sedangkan sisanya sebesar 46,5% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, maka saran-saran yang dapat penulis berikan sebagai bahan masukan bagi pihak perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Faktor gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, itu berarti bahwa pimpinan harus dapat memberikan sikap yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawannya agar dapat mengoptimalkan kinerja yang dihasilkan bawahannya.
2. Faktor *reward* yang berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, itu artinya bahwa pihak perusahaan harus lebih bisa memperhatikan pemberian *reward* yang sesuai dengan yang kinerja karyawan dan sesuai dengan perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Sehingga karyawan merasa tenang dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.
3. Faktor *punishment* yang berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, itu artinya bahwa pihak perusahaan harus lebih memperhatikan bagaimana



memberikan sanksi kepada karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan ketentuan atau peraturan yang ada. Sehingga memotivasi karyawan agar bekerja lebih hati-hati agar tidak terjadi kesalahan yang dapat merugikan kedua belah pihak.

4. Untuk peneliti selanjutnya hendaklah lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variable motivasi kerja karyawan dengan menggunakan analisis data yang berbeda.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Sani Suprianto, 2013, *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Al-Qur'an dan *terjemahannya*, Departemen Agama Republik Indonesia,
- Al-Qur'an surat Al-Baqarah, Ayat 247, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Kartasura Madina Qur'an.
- Al-Qur'an surat Al-Imran, Ayat 136, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Kartasura Madina Qur'an.
- Al-Qur'an surat Al-Fath, Ayat 16, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Kartasura Madina Qur'an.
- Ardana, Komang. 2008. *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu Blog pengertian.com
- Feriyanto, Andri. 2015. *Pengantar Manajemen* (3in 1). Yogyakarta: Mediatara
- Tisnawati Sule Erni. 2008, *Pengantar Manajemen. Kencana Predena Media Grup*, Jakarta.
- Gusli, *Jurnal Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (persero) Rayon Makasar Selatan*
- Ghozali, Iman 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang
- Hasibuan, Melayu S.P, 2014 *Manajemen sumber daya manusia*, Cv H. Mas Agung, Jakarta
- Hersey Paul, 2008. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Musein Umar. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku karyawan*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Kadarisman. 2012. *Manajemen kompensasi*. Jakarta: Rajagrafindopersada
- Lloyd, Schuster, Byras dan Lesie Rue, 2007, *Human Resource Management* McGraw Hill, Busto
- M Ivanceich Jhon, 2008. *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*
- Ngalim, Purwanto. 2006. *Psikologi Pendidikan Bandung*: Remaja Rosdakarya

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ningsi Widya . 2013, *Jurnal Pengaruh reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan PT. kereta api indonsesia persero Doop 5 purwakerto* .

Pahlevi ,Resa Nur.2012. *Jurnal Pengaruh Metode Reward dan Punishment pegawai Negeri sipil di Badan Kepegawaian dan Diklat kota Cilegon. Universitas Sultan Agung Tertayas Serang. Banten*

Purwanto, M Ngalim 2006 . *Ilmu Pendidikan Teoritis Dan Praktis Bandung: Remaja Rosdakarya Pustaka Agung Harapan*

Rivai, Veithzal, 2010. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* .Rajawali Pers, Jakarta

Sopiah,2017.*Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*.

Silvia Febrianti .*Jurnal Pegaaruh reward dan Puni shment terhadap memotivasi kerja serta dampak terhadap kenerja karyawan PT. Panin Bank Tbk.area Mikro Jombang*

Bryan Johanes . *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia,TBK ( Regional Sales Manajemen*

Dicky Saputra dkk. *Jurnal Pengaruh reward (Penghargaan) dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Kereta Api Indonesia Regional II Sumatra Barat*

Suliyanto. 2006. *Metode Riset Bisnis*. Andi Offset. Yogyakarta

Sugiyono.2016.*Metode Penelitian Kuantitatif,kualitatif, R&D*. Alfabeta,Bandung

Wiludjeng SP Sri,2007. *Pengantar Manajemen*. Graha Ilmu, Yogyakarta.

Winardi J, 2015 . *Manejemen Perilaku Oragnisasi*. Prenadamedia Group, Jakarta.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KUESIONER PENELITIAN

Yth,  
Bapak/ibu  
di  
PT. Rohul Sawit Industri Desa Sukadamai Kecamatan Ujung batu  
Kabupaten. Rokan Hulu

Dengan Hormat,

Dalam rangka menyelesaikan penelitian ini dengan judul, **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. ROHUL SAWIT INDUSTRI DESA SUKADAMAI KECAMATAN UJUNG BATU KABUPATEN ROKAN HULU**. Maka saya mohon dengan hormat kepada Bapak menjawab beberapa pertanyaan atau kuesioner yang telah di sediakan. Jawaban bapak diharap objektif artinya diisi apa adanya, adapun tujuan dari kuesioner ini adalah sebagai data penelitian pada lembaga penelitian dan pengabdian kepada masyarakat UIN Suska Riau. Data dan identitas bapak akan dijaga kerahasiannya. Atas kesediaan, bantuan dan kerjasama bapak saya ucapkan terima kasih

Pekanbaru, 21 Mei 2019

Yuliana Lisdavanti

UIN SUSKA RIAU

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : \_\_\_\_\_
2. Jenis Kelamin : \_\_\_\_\_
3. Umur : \_\_\_\_\_
4. Pendidikan : \_\_\_\_\_
 

☐ SD
 ☐ SMP
 ☐ SMA
 ☐ D3
 ☐ S1
5. Lama Bekerja : \_\_\_\_\_
 

☐ <1th
 ☐ 1-5 th
 ☐ 6-10 th
 ☐ 11-15 th
 ☐ 16-20 th

### PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah identitas anda pada lembar jawaban yang tersedia
2. Pilihlah satu jawaban yang dianggap paling benar sesuai dengan keadaan, pendapat dan perasaan Bapak. Bukan berdasarkan pendapat orang lain atau pendapat umum.
3. Berilah tanda *checklist* (✓) pada jawaban yang bapak pilih.
4. Pertanyaan- pertanyaan dalam kuesioner mempunyai lima alternative jawaban, Yaitu :

Sangat Setuju	(SS)	Skor nilai 5
Setuju	(S)	Skor nilai 4
Cukup Setuju	(CS)	Skor nilai 3
Tidak Setuju	(TS)	Skor nilai 2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	Skor nilai 1

UIN SUSKA RIAU

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Pernyataan Tentang Motivasi Kerja (Y)

No.	Pernyataan Motivasi	SS	S	KS	TS	STS
5.	Perusahaan Memberikan sandang dan pangan kepada setiap karyawan .					
	Saya merasa baju seragam yang di berikan perusahaan yang saya pakai, merupakan hasil jerih payah berkerja di perusahaan ini.					
	Sering saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan					
	Saya merasa tenang dalam berkerja karena tersedianya jaminan kesehatan yang di berikan perusahaan.					
	Berkerja di perusahaan ini dapat menjamin kehidupan saya di hari tua.					
6.	Saya dan rekan kerja saya saling membantu bila terjadi kesalahan dalam perkerjaan .					
7.	Pimpinan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan baik.					
8.	Saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja di perusaan di akui oleh perusahaan.					
9.	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju					
10.	Pendapat saya selalu di hargai oleh atasan .					



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Pernyataan Tentang Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

No.	Pernyataan Gaya kepemimpinan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Pimpinan selalu memberi evaluasi untuk mempermudah menyelesaikan tugas.					
2.	Pimpinan selalu menyediakan waktu untuk berdiskusi					
3.	Jika muncul masalah pemimpin di tempat saya bekerja bersedia membantu dan memberikan jalan keluar .					
4.	Pimpinan dengan senang hati menerima saran dan bawahannya					
5.	Pimpinan di tempat saya berkerja sama dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahannya					
6.	Pimpinan selalu memperlakukan bawahan dengan baik					
7.	pimpinan tidak berperilaku kasar terhadap bawahannya					
8.	Pimpinan selalu memperhatikan kesajahteraan bawahaanya.					
9.	Pimpinan saya menanggapi dengan baik keluhan yang di hadapi bawahannya					
10.	Pimpinan selalu menjaga bawahannya agar selalu sejahtera					

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Pernyataan Tentang Reward (X<sub>2</sub>)

No.	Pernyataan tentang Reward	SS	S	KS	TS	STS
5.	Perusahaan memberikan penghargaan atas selesainya pekerjaan yang dilakukan karyawan.					
	Bagi karyawan penghargaan yang di berikan penting bagi manager					
	Penghargaan yang diberikan perusahaan berguna untuk kelangsungan hidup karyawan					
	Perusahaan memberikan imbalan jasa sesuai dengan saya butuhkan					
	Perusahaan memberikan imbalan jasa yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya					
6.	Perusahaan memberikan imbalan jasa yang sesuai dengan jam kerja yang saya kerjakan					
7.	Perusahaan memberikan imbalan tambahan jika saya lembur atau jam kerja bertambah					
8.	Manager sering membantu saya dalam melakukan pekerjaan sehingga saya berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
9.	Perusahaan memberikan tunjangan kesehatan atau hari tua kepada setiap karyawan					
10.	Manager selalu memberikan dorongan agar pekerjaan saya selesai dengan baik .					

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 2. Pernyataan Tentang *Punishment* (X<sub>3</sub>)

No.	Pernyataan <i>Punishment</i>	SS	S	KS	TS	STS
1.	Perusahaan menciptakan tata tertib untuk mencegah pelanggaran yang dilakukan karyawan.					
2.	Karyawan mampu meminimalisir kesalahan yang akan terjadi dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan					
3.	Paksaan/tekanan yang diterapkan perusahaan membuat karyawan melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi					
4.	Karyawan perlu menanyakan kejelasan kepada atasan jika terdapat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan.					
5.	Perusahaan memberikan hukuman kepada karyawan dengan alasan yang jelas					
6.	Teguran yang diberikan atasan memberikan motivasi bagi karyawan untuk memperbaiki kesalahan yang dilakukan.					
7.	Bagi karyawan melakukan pelanggaran akan diberikan peringatan sesuai dengan SP (surat peringatan) yang akan diterapkan perusahaan					
8.	Kebijakan PHK akan diberikan kepada karyawan jika melanggar peraturan lebih dari batas toleransi					
9.	Pemberian sanksi berupa peringatan dapat memotivasi karyawan agar tidak melakukan kesalahan.					
10.	Pemberian kebijakan PHK dapat membuat karyawan jera untuk melakukan kesalahan					



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

RESPONDEN	GAYA KEPEMIMPINAN (X1)										TOTAL X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
RESPONDEN 1	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	43
RESPONDEN 2	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	47
RESPONDEN 3	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	45
RESPONDEN 4	5	5	5	5	4	3	3	5	4	4	43
RESPONDEN 5	4	2	3	3	4	5	5	5	5	4	40
RESPONDEN 6	5	4	4	5	3	3	5	5	4	4	42
RESPONDEN 7	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	45
RESPONDEN 8	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	45
RESPONDEN 9	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	46
RESPONDEN 10	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	47
RESPONDEN 11	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	45
RESPONDEN 12	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
RESPONDEN 13	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	47
RESPONDEN 14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 15	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	46
RESPONDEN 16	3	3	2	2	3	4	2	4	3	2	28
RESPONDEN 17	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	44
RESPONDEN 18	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	40
RESPONDEN 19	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
RESPONDEN 20	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
RESPONDEN 21	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	36
RESPONDEN 22	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	45
RESPONDEN 23	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	44
RESPONDEN 24	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	45
RESPONDEN 25	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46
RESPONDEN 26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 27	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
RESPONDEN 28	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	33
RESPONDEN 29	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	36
RESPONDEN 30	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	35
RESPONDEN 31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 33	3	4	4	3	4	3	3	2	4	3	33
RESPONDEN 34	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	45
RESPONDEN 35	5	3	3	4	4	5	5	4	5	4	42
RESPONDEN 36	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	44
RESPONDEN 37	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
RESPONDEN 38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 39	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	44
RESPONDEN 40	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	45
RESPONDEN 41	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
RESPONDEN 42	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42
RESPONDEN 43	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
RESPONDEN 44	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
RESPONDEN 45	5	4	5	4	4	4	4	5	3	5	43
RESPONDEN 46	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	27
RESPONDEN 47	3	4	5	5	3	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 48	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	40

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

RESPONDEN 49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 50	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
RESPONDEN 51	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	44
RESPONDEN 52	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	43
RESPONDEN 53	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38
RESPONDEN 54	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
RESPONDEN 55	5	4	3	4	4	4	3	3	3	3	36
RESPONDEN 56	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
RESPONDEN 57	3	4	5	4	4	5	5	4	5	4	43
RESPONDEN 58	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	41
RESPONDEN 59	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 61	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	40
RESPONDEN 62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
RESPONDEN 63	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	45
RESPONDEN 64	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	46
RESPONDEN 65	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	26
RESPONDEN 66	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37
RESPONDEN 67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
RESPONDEN 69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
RESPONDEN 70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 71	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
RESPONDEN 72	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
RESPONDEN 73	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	28
RESPONDEN 74	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	28
RESPONDEN 75	4	3	3	2	3	3	3	1	2	3	27
RESPONDEN 76	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	31
RESPONDEN 77	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43
RESPONDEN 78	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	44
RESPONDEN 79	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	41
RESPONDEN 80	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	39
RESPONDEN 81	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	40
RESPONDEN 82	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	25
RESPONDEN 83	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	25
RESPONDEN 84	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	37
RESPONDEN 85	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31
RESPONDEN 86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 87	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
RESPONDEN 88	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	43
RESPONDEN 89	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43
RESPONDEN 90	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	27
RESPONDEN 91	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	35
RESPONDEN 92	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	45
RESPONDEN 93	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	45
RESPONDEN 94	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
RESPONDEN 95	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
RESPONDEN 96	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
RESPONDEN 97	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
RESPONDEN 98	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	47



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

RESPONDEN 99	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
RESPONDEN 100	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	46
RESPONDEN 101	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
RESPONDEN 102	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 103	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 104	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
RESPONDEN 105	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
RESPONDEN 106	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
RESPONDEN 107	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	45
RESPONDEN 108	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	44
RESPONDEN 109	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	45
RESPONDEN 110	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	46
RESPONDEN 111	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	44
RESPONDEN 112	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
RESPONDEN 113	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
RESPONDEN 114	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
RESPONDEN 115	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	46
RESPONDEN 116	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	43
RESPONDEN 117	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	41
RESPONDEN 118	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
RESPONDEN 119	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 120	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	46
RESPONDEN 121	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	43
RESPONDEN 122	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
RESPONDEN 123	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 124	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	43
RESPONDEN 125	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43
RESPONDEN 126	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	44
RESPONDEN 127	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 128	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38
RESPONDEN 129	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	26
RESPONDEN 130	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
RESPONDEN 131	5	4	3	4	4	5	4	3	5	4	41
RESPONDEN 132	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	47
RESPONDEN 133	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
RESPONDEN 134	5	3	4	3	4	3	4	4	3	4	37
RESPONDEN 135	4	4	4	5	4	5	5	5	3	4	43
RESPONDEN 136	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 137	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	43
RESPONDEN 138	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	46



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

RESPONDEN	REWARD (X2)										TOTAL X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
RESPONDEN 1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
RESPONDEN 2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	46
RESPONDEN 3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43
RESPONDEN 4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
RESPONDEN 5	4	4	5	5	4	3	3	4	3	4	39
RESPONDEN 6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 7	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	46
RESPONDEN 8	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43
RESPONDEN 9	5	5	5	5	4	4	4	5	4	2	43
RESPONDEN 10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 11	5	4	3	4	4	3	5	5	5	5	43
RESPONDEN 12	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	43
RESPONDEN 13	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	44
RESPONDEN 14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 15	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38
RESPONDEN 16	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	26
RESPONDEN 17	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	46
RESPONDEN 18	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
RESPONDEN 19	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
RESPONDEN 20	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
RESPONDEN 21	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	37
RESPONDEN 22	4	5	5	5	3	4	4	5	5	3	43
RESPONDEN 23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 24	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
RESPONDEN 25	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	46
RESPONDEN 26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 27	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	47
RESPONDEN 28	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	46
RESPONDEN 29	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	32
RESPONDEN 30	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
RESPONDEN 31	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	45
RESPONDEN 32	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	45
RESPONDEN 33	4	4	4	3	3	3	4	4	3	5	37
RESPONDEN 34	3	3	5	5	4	5	4	4	4	5	42
RESPONDEN 35	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	44
RESPONDEN 36	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	46
RESPONDEN 37	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
RESPONDEN 38	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	45
RESPONDEN 39	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
RESPONDEN 40	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	44
RESPONDEN 41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 42	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	43
RESPONDEN 43	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	47
RESPONDEN 44	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	44
RESPONDEN 45	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	46
RESPONDEN 46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 47	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
RESPONDEN 48	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	42

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

RESPONDEN 49	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	46
RESPONDEN 50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 51	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
RESPONDEN 52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 53	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
RESPONDEN 54	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	39
RESPONDEN 55	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	44
RESPONDEN 56	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	47
RESPONDEN 57	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	45
RESPONDEN 58	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	47
RESPONDEN 59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 60	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	45
RESPONDEN 61	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	40
RESPONDEN 62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
RESPONDEN 63	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	44
RESPONDEN 64	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38
RESPONDEN 65	4	5	5	4	5	5	4	4	4	2	42
RESPONDEN 66	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	44
RESPONDEN 67	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	45
RESPONDEN 68	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	44
RESPONDEN 69	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	47
RESPONDEN 70	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
RESPONDEN 71	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	44
RESPONDEN 72	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
RESPONDEN 73	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
RESPONDEN 74	4	2	3	5	4	5	5	5	5	4	42
RESPONDEN 75	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	24
RESPONDEN 76	5	5	4	4	3	3	4	4	4	3	39
RESPONDEN 77	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	45
RESPONDEN 78	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
RESPONDEN 79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 80	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37
RESPONDEN 81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 82	4	2	2	2	3	2	3	3	3	3	27
RESPONDEN 83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 84	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
RESPONDEN 85	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	46
RESPONDEN 86	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
RESPONDEN 87	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	47
RESPONDEN 88	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
RESPONDEN 89	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
RESPONDEN 90	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	46
RESPONDEN 91	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	44
RESPONDEN 92	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
RESPONDEN 93	4	5	3	4	4	4	5	4	5	5	43
RESPONDEN 94	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
RESPONDEN 95	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
RESPONDEN 96	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	45
RESPONDEN 97	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	43
RESPONDEN 98	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	42



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Economic University of Sultan Syarif Kasim Riau**



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

RESPONDEN	PUNISHMENT (X3)										TOTAL X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	
RESPONDEN 1	4	4	2	2	4	3	4	4	3	4	34
RESPONDEN 2	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	44
RESPONDEN 3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	35
RESPONDEN 4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	37
RESPONDEN 5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	35
RESPONDEN 6	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	39
RESPONDEN 7	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	45
RESPONDEN 8	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
RESPONDEN 9	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	33
RESPONDEN 10	5	4	5	4	4	4	5	2	4	4	41
RESPONDEN 11	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	37
RESPONDEN 12	4	5	4	4	3	4	5	5	4	1	39
RESPONDEN 13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 15	5	5	5	4	3	4	5	4	4	4	43
RESPONDEN 16	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	24
RESPONDEN 17	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	42
RESPONDEN 18	5	4	3	5	3	5	5	5	5	3	43
RESPONDEN 19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 21	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	35
RESPONDEN 22	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	44
RESPONDEN 23	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	36
RESPONDEN 24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 25	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	42
RESPONDEN 26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 27	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	45
RESPONDEN 28	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
RESPONDEN 29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
RESPONDEN 30	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	27
RESPONDEN 31	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	42
RESPONDEN 32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 33	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
RESPONDEN 34	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	43
RESPONDEN 35	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	45
RESPONDEN 36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 37	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	45
RESPONDEN 38	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	35
RESPONDEN 39	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
RESPONDEN 40	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	44
RESPONDEN 41	5	4	3	5	4	4	5	5	5	3	43
RESPONDEN 42	4	4	5	4	4	4	3	5	5	5	43
RESPONDEN 43	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	45
RESPONDEN 44	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	43
RESPONDEN 45	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	43
RESPONDEN 46	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	44
RESPONDEN 47	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	45
RESPONDEN 48	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48

**Sultan Syarif Kasim Riau**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

[illegible]



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

RESPONDEN 99	5	4	5	4	4	4	5	2	4	4	41
RESPONDEN 100	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	42
RESPONDEN 101	4	5	4	4	3	4	5	5	4	1	39
RESPONDEN 102	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	32
RESPONDEN 103	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	46
RESPONDEN 104	5	5	5	4	3	4	5	4	4	4	43
RESPONDEN 105	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47
RESPONDEN 106	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	47
RESPONDEN 107	5	4	3	5	3	5	5	5	5	3	43
RESPONDEN 108	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
RESPONDEN 109	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	44
RESPONDEN 110	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 111	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	44
RESPONDEN 112	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
RESPONDEN 113	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 114	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	42
RESPONDEN 115	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	46
RESPONDEN 116	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
RESPONDEN 117	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
RESPONDEN 118	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
RESPONDEN 119	4	4	3	1	1	1	1	4	4	4	27
RESPONDEN 120	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	43
RESPONDEN 121	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	45
RESPONDEN 122	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
RESPONDEN 123	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	33
RESPONDEN 124	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	45
RESPONDEN 125	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
RESPONDEN 126	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	42
RESPONDEN 127	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	35
RESPONDEN 128	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
RESPONDEN 129	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	35
RESPONDEN 130	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	46
RESPONDEN 131	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
RESPONDEN 132	5	5	5	5	4	3	3	5	4	3	42
RESPONDEN 133	4	2	3	2	4	5	5	5	5	4	39
RESPONDEN 134	5	4	3	5	3	3	5	5	4	3	40
RESPONDEN 135	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	46
RESPONDEN 136	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 137	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43
RESPONDEN 138	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42



2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

RESPONDEN 49	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
RESPONDEN 50	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
RESPONDEN 51	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
RESPONDEN 52	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	45
RESPONDEN 53	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44
RESPONDEN 54	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	43
RESPONDEN 55	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	45
RESPONDEN 56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 57	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	45
RESPONDEN 58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 59	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
RESPONDEN 60	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	46
RESPONDEN 61	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	46
RESPONDEN 62	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33
RESPONDEN 63	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	47
RESPONDEN 64	4	2	3	2	4	5	5	5	5	4	39
RESPONDEN 65	5	4	3	5	3	3	5	5	4	3	40
RESPONDEN 66	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	46
RESPONDEN 67	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	43
RESPONDEN 68	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43
RESPONDEN 69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 70	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47
RESPONDEN 71	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	43
RESPONDEN 72	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	44
RESPONDEN 73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 74	4	4	3	3	4	4	4	4	3	5	38
RESPONDEN 75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
RESPONDEN 76	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
RESPONDEN 77	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	47
RESPONDEN 78	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
RESPONDEN 79	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	46
RESPONDEN 80	4	4	4	4	4	2	5	3	4	3	37
RESPONDEN 81	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	43
RESPONDEN 82	2	4	4	3	3	4	3	4	2	4	33
RESPONDEN 83	4	5	3	4	4	4	5	4	5	5	43
RESPONDEN 84	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46
RESPONDEN 85	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
RESPONDEN 86	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	47
RESPONDEN 87	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	46
RESPONDEN 88	2	4	4	3	4	4	2	4	4	3	34
RESPONDEN 89	5	5	2	5	5	5	4	4	5	4	44
RESPONDEN 90	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	45
RESPONDEN 91	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	42
RESPONDEN 92	3	4	4	3	4	3	4	1	4	4	34
RESPONDEN 93	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
RESPONDEN 94	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
RESPONDEN 95	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	46
RESPONDEN 96	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
RESPONDEN 97	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	45
RESPONDEN 98	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

RESPONDEN 99	5	5	2	5	5	5	5	4	4	4	44
RESPONDEN 100	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	47
RESPONDEN 101	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
RESPONDEN 102	5	4	4	4	5	4	3	5	4	3	41
RESPONDEN 103	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	44
RESPONDEN 104	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	46
RESPONDEN 105	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 106	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
RESPONDEN 107	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	46
RESPONDEN 108	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	46
RESPONDEN 109	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 110	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	47
RESPONDEN 111	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
RESPONDEN 112	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
RESPONDEN 113	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	47
RESPONDEN 114	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	44
RESPONDEN 115	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	46
RESPONDEN 116	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	45
RESPONDEN 117	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	44
RESPONDEN 118	5	5	3	5	4	4	5	4	5	5	45
RESPONDEN 119	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	45
RESPONDEN 120	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	46
RESPONDEN 121	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47
RESPONDEN 122	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	44
RESPONDEN 123	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 124	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	46
RESPONDEN 125	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
RESPONDEN 126	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 127	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	44
RESPONDEN 128	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	47
RESPONDEN 129	4	4	5	4	3	4	4	3	3	3	37
RESPONDEN 130	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
RESPONDEN 131	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	42
RESPONDEN 132	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
RESPONDEN 133	4	4	5	5	4	3	3	5	5	4	42
RESPONDEN 134	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
RESPONDEN 135	4	3	4	4	4	3	5	5	4	3	39
RESPONDEN 136	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47
RESPONDEN 137	5	5	5	5	4	4	4	5	4	1	42
RESPONDEN 138	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	45



## 1. VARIABEL X1

### UJI VALIDITAS

#### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,590**	,488**	,510**	,514**	,420**	,495**	,469**	,453**	,512**	,690**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
X1.2	Pearson Correlation	,590**	1	,646**	,683**	,595**	,496**	,530**	,535**	,501**	,567**	,779**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
X1.3	Pearson Correlation	,488**	,646**	1	,665**	,570**	,462**	,566**	,536**	,529**	,623**	,775**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
X1.4	Pearson Correlation	,510**	,683**	,665**	1	,584**	,517**	,580**	,573**	,529**	,564**	,790**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
X1.5	Pearson Correlation	,514**	,595**	,570**	,584**	1	,714**	,662**	,549**	,607**	,609**	,806**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
X1.6	Pearson Correlation	,420**	,496**	,462**	,517**	,714**	1	,695**	,538**	,607**	,607**	,765**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
X1.7	Pearson Correlation	,495**	,530**	,566**	,580**	,662**	,695**	1	,642**	,696**	,733**	,839**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
X1.8	Pearson Correlation	,469**	,535**	,536**	,573**	,549**	,538**	,642**	1	,650**	,692**	,786**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
X1.9	Pearson Correlation	,453**	,501**	,529**	,529**	,607**	,607**	,696**	,650**	1	,739**	,802**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X1.10	Pearson											
	Correlation	,512**	,567**	,623**	,564**	,609**	,607**	,733**	,692**	,739**	1	,847**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
TOTAL_X1	Pearson											
	Correlation	,690**	,779**	,775**	,790**	,806**	,765**	,839**	,786**	,802**	,847**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## 2. VARIABEL X2

### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL_X2
X2.1	Pearson	1										
	Correlation		,422**	,235**	,290**	,295**	,260**	,314**	,318**	,309**	,277**	,540**
	Sig. (2-tailed)		,000	,005	,001	,000	,002	,000	,000	,000	,001	,000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
X2.2	Pearson		1									
	Correlation	,422**		,603**	,514**	,464**	,408**	,405**	,346**	,423**	,218**	,708**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,010	,000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
X2.3	Pearson			1								
	Correlation	,235**	,603**		,491**	,371**	,337**	,199**	,373**	,306**	,147**	,607**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000		,000	,000	,000	,019	,000	,000	,085	,000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
X2.4	Pearson				1							
	Correlation	,290**	,514**	,491**		,578**	,515**	,484**	,411**	,451**	,225**	,725**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,008	,000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
X2.5	Pearson					1						
	Correlation	,295**	,464**	,371**	,578**		,629**	,587**	,496**	,507**	,368**	,766**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
X2.6	Pearson						1					
	Correlation	,260**	,408**	,337**	,515**	,629**		,572**	,520**	,516**	,271**	,728**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,001	,000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
X2.7	Pearson							1				
	Correlation	,314**	,405**	,199**	,484**	,587**	,572**		,592**	,627**	,368**	,739**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,019	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
X2.8	Pearson								1			
	Correlation	,318**	,346**	,373**	,411**	,496**	,520**	,592**		,668**	,469**	,746**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
X2.9	Pearson									1		
	Correlation	,309**	,423**	,306**	,451**	,507**	,516**	,627**	,668**		,510**	,767**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
X2.10	Pearson										1	
	Correlation	,277**	,218**	,147**	,225**	,368**	,271**	,368**	,469**	,510**		,554**
	Sig. (2-tailed)	,001	,010	,085	,008	,000	,001	,000	,000	,000		,000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
TOTAL_X2	Pearson											
	Correlation	,540**	,708**	,607**	,725**	,766**	,728**	,739**	,746**	,767**	,554**	1

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### 3. VARIABEL X3

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	TOTAL_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	,571**	,521**	,391**	,328**	,358**	,337**	,408**	,387**	,339**	,629**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
X3.2	Pearson Correlation	,571**	1	,652**	,555**	,462**	,390**	,297**	,463**	,413**	,271**	,695**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
X3.3	Pearson Correlation	,521**	,652**	1	,632**	,573**	,493**	,389**	,391**	,431**	,387**	,757**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
X3.4	Pearson Correlation	,391**	,555**	,632**	1	,605**	,599**	,505**	,468**	,505**	,308**	,770**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
X3.5	Pearson Correlation	,328**	,462**	,573**	,605**	1	,722**	,476**	,482**	,486**	,455**	,777**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
X3.6	Pearson Correlation	,358**	,390**	,493**	,599**	,722**	1	,603**	,596**	,568**	,385**	,787**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
X3.7	Pearson Correlation	,337**	,297**	,389**	,505**	,476**	,603**	1	,547**	,523**	,289**	,682**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,001	,000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
X3.8	Pearson Correlation	,408**	,463**	,391**	,468**	,482**	,596**	,547**	1	,708**	,420**	,757**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
X3.9	Pearson Correlation	,387**	,413**	,431**	,505**	,486**	,568**	,523**	,708**	1	,520**	,766**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
X3.10	Pearson Correlation	,339**	,271**	,387**	,308**	,455**	,385**	,289**	,420**	,520**	1	,618**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000		,000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
TOTAL_X3	Pearson Correlation	,629**	,695**	,757**	,770**	,777**	,787**	,682**	,757**	,766**	,618**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



#### 4. VARIABEL Y

Hak Cipta

© Ha

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTAL_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	,338**	,217*	,435**	,314**	,270**	,363**	,294**	,265**	,277**	,578**
	Sig. (2-tailed)		,000	,011	,000	,000	,001	,000	,000	,002	,001	,000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
Y.2	Pearson Correlation	,338**	1	,374**	,563**	,374**	,305**	,245**	,193*	,263**	,309**	,600**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,004	,023	,002	,000	,000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
Y.3	Pearson Correlation	,217*	,374**	1	,362**	,266**	,228**	,128	,241**	,196*	,185*	,504**
	Sig. (2-tailed)	,011	,000		,000	,002	,007	,134	,004	,021	,030	,000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
Y.4	Pearson Correlation	,435**	,563**	,362**	1	,534**	,351**	,378**	,376**	,400**	,271**	,711**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
Y.5	Pearson Correlation	,314**	,374**	,266**	,534**	1	,570**	,437**	,383**	,386**	,400**	,710**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
Y.6	Pearson Correlation	,270**	,305**	,228**	,351**	,570**	1	,464**	,556**	,437**	,440**	,713**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,007	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
Y.7	Pearson Correlation	,363**	,245**	,128	,378**	,437**	,464**	1	,371**	,480**	,377**	,654**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,134	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
Y.8	Pearson Correlation	,294**	,193*	,241**	,376**	,383**	,556**	,371**	1	,540**	,365**	,672**
	Sig. (2-tailed)	,000	,023	,004	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
Y.9	Pearson Correlation	,265**	,263**	,196*	,400**	,386**	,437**	,480**	,540**	1	,516**	,694**
	Sig. (2-tailed)	,002	,002	,021	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
Y.10	Pearson Correlation	,277**	,309**	,185*	,271**	,400**	,440**	,377**	,365**	,516**	1	,648**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,030	,001	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
TOTAL_Y	Pearson Correlation	,578**	,600**	,504**	,711**	,710**	,713**	,654**	,672**	,694**	,648**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**UJI RELIABILITAS****1. VARIABEL X1****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,781	11

**2. VARIABEL X2****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,766	11

**3. VARIABEL X3****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,772	11

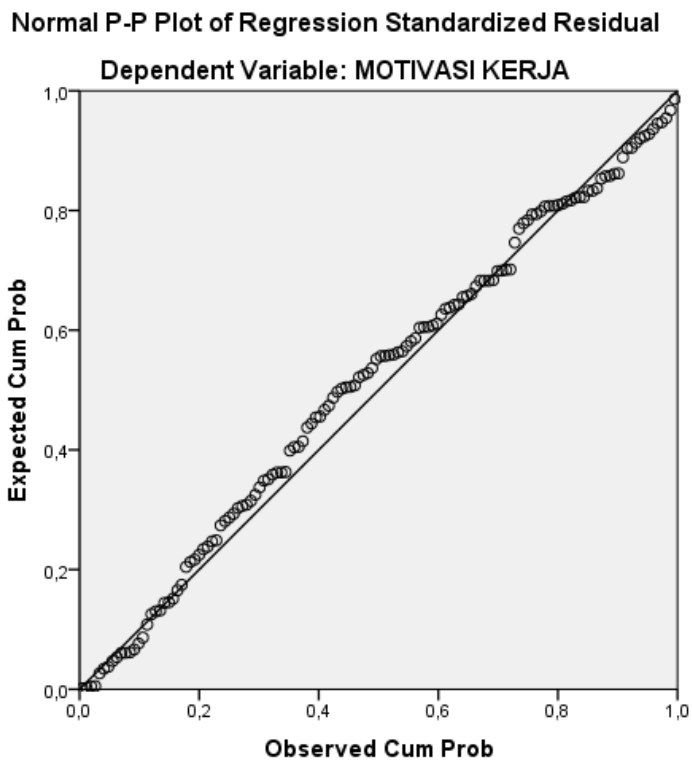
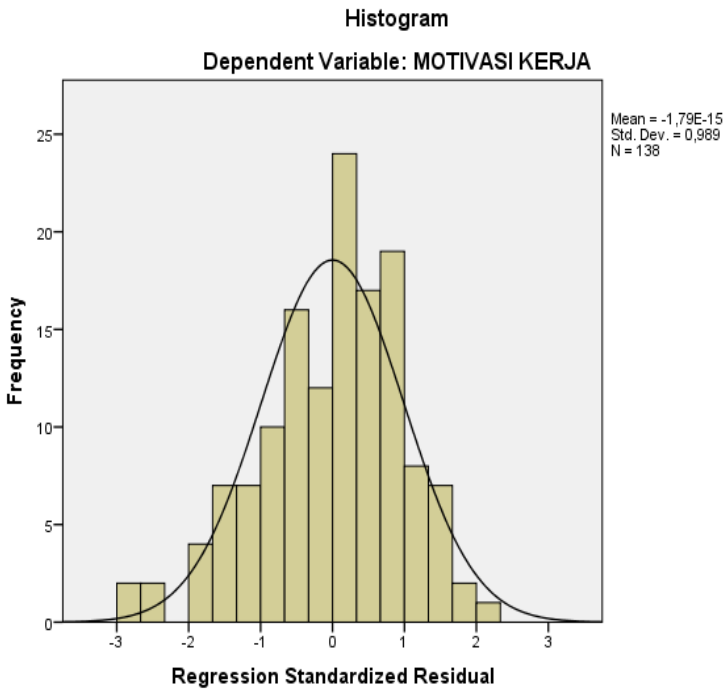
**4. VARIABEL Y****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,759	11

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 1. UJI NORMALITAS





## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

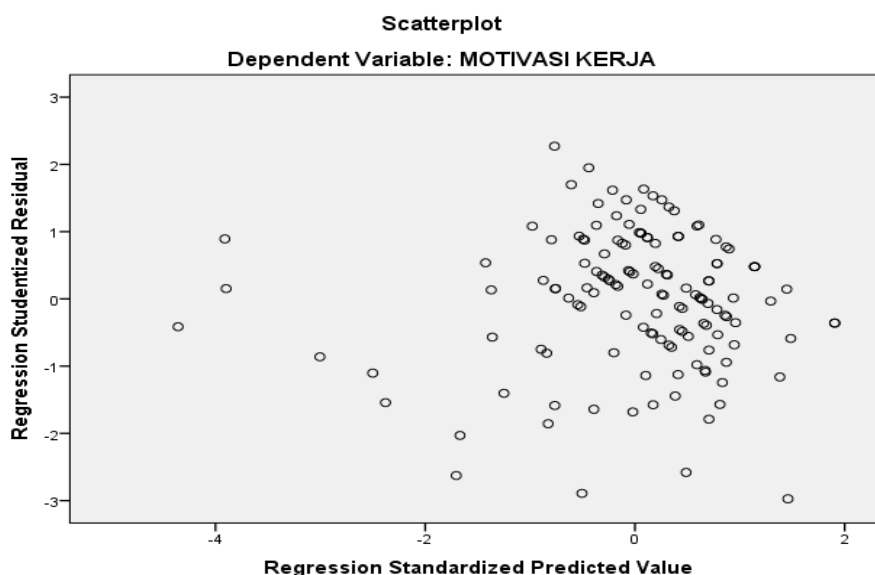
## 2. UJI MULTIKOLINIERITAS

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,497	2,593		4,820	,000		
	GAYA KEPIMPINAN	,123	,046	,172	2,669	,009	,820	1,219
	REWARD	,527	,063	,562	8,428	,000	,763	1,311
	PUNISHMENT	,121	,049	,167	2,451	,016	,729	1,371

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

## 3. UJI HETEROSKEDASTISITAS



## 4. UJI AUTOKORELASI

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,738 <sup>a</sup>	,545	,535	2,936	2,074

a. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, GAYA KEPIMPINAN, REWARD

b. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

## 5. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,497	2,593		4,820	,000
	GAYA	,123	,046	,172	2,669	,009
	KEPEMIMPINAN					
	REWARD	,527	,063	,562	8,428	,000
	PUNISHMENT	,121	,049	,167	2,451	,016

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

## 6. Uji T (PARSIAL)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,497	2,593		4,820	,000
	GAYA	,123	,046	,172	2,669	,009
	KEPEMIMPINAN					
	REWARD	,527	,063	,562	8,428	,000
	PUNISHMENT	,121	,049	,167	2,451	,016

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

## 7. Uji F (SIMULTAN)

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1385,755	3	461,918	53,582	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1155,180	134	8,621		
	Total	2540,935	137			

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

b. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, GAYA KEPEMIMPINAN, REWARD

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  - Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## UJI R

**Model Summary<sup>a</sup>**

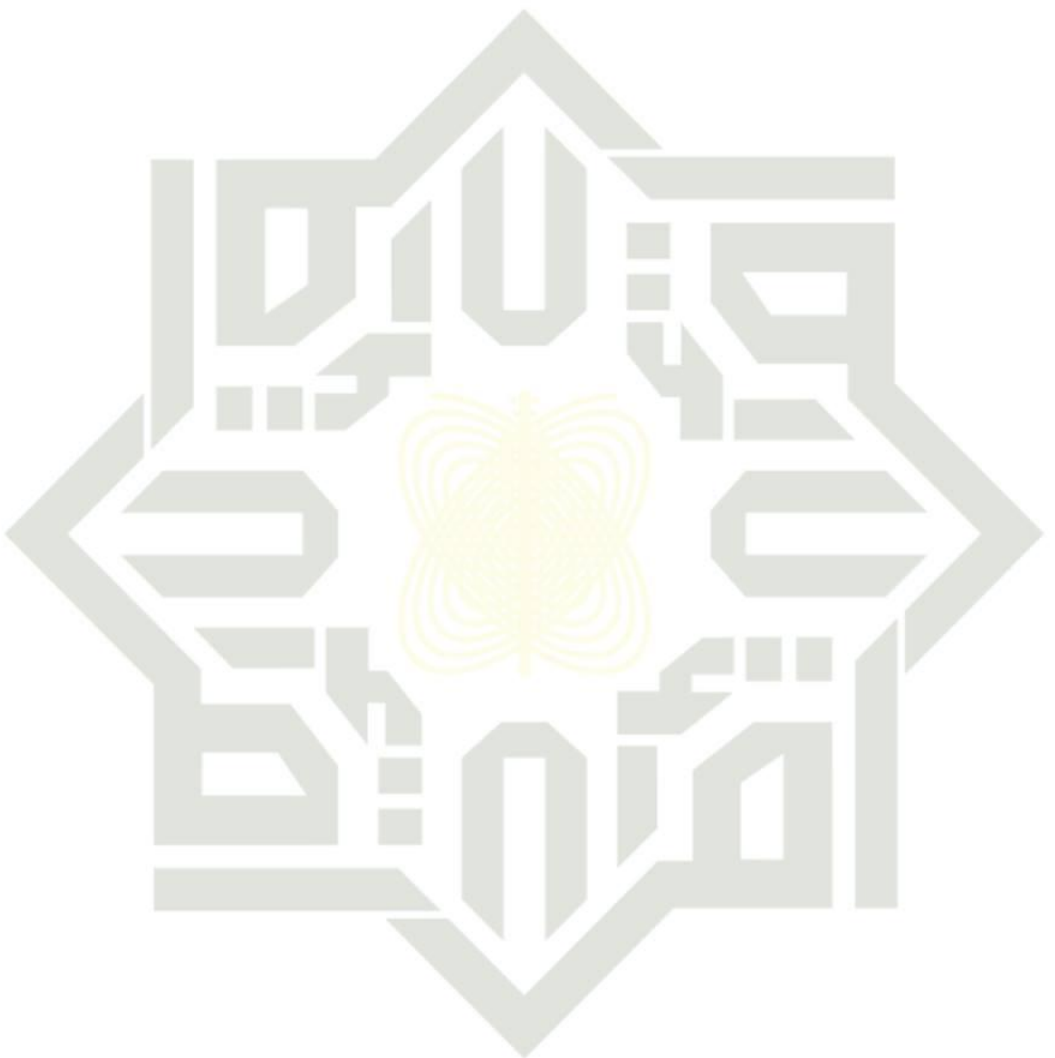
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,738 <sup>a</sup>	,545	,535	2,936

a. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, GAYA KEPEMIMPINAN, REWARD

b. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Titik Persentase Distribusi t

$$d.f. = 1 - 200$$

Diproduksi oleh: Junaidi

<http://junaidichaniago.wordpress.com>

UIN SUSKA RIAU

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilitas yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilitas yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Catatan: Probabilitas yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Catatan: Probabilitas yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Titik Persentase Distribusi F

Probabilita = 0.05

Diproduksi oleh: Junaidi  
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

UIN SUSKA RIAU

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel r untuk df = 101 - 150

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

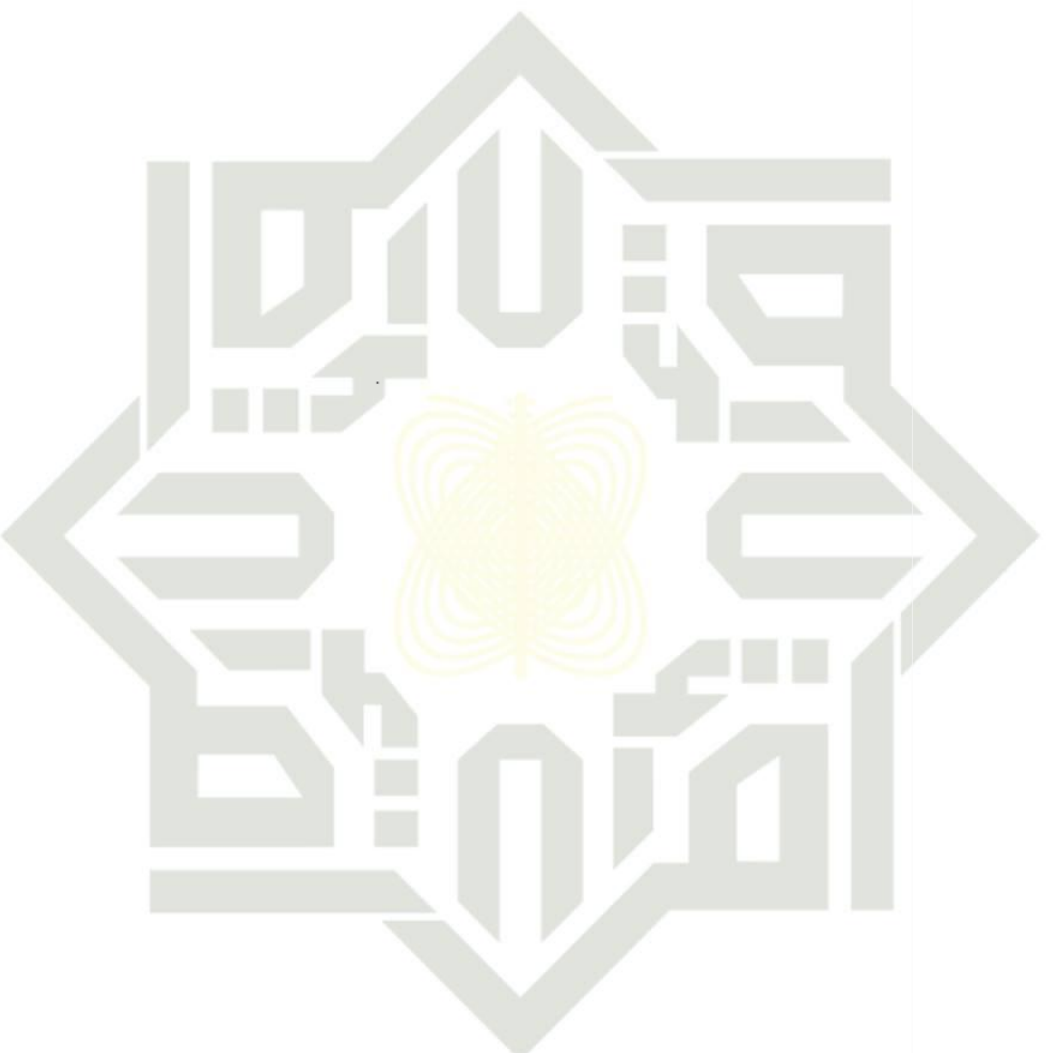
Tabel r untuk df = 151 - 200

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
184	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
191	0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
192	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
193	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
194	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
195	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
196	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
199	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel r untuk df = 151 - 200



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KEMENTERIAN AGAMA  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية  
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES  
Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 P.O. Box 1004 Telp. 0761-562051  
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/2878/2019  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Perihal : Bimbingan Skripsi

Pekanbaru, 16 April 2019 M  
10 Sya'ban 1440 H

Kepada  
Yth. Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM  
Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
UIN Sultan Syarif Kasim Riau  
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.  
Dengan hormat,

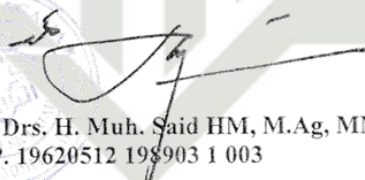
Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

Nama : Yuliana Lida Yanti  
NIM : 11571204913  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VIII (Delapan)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul: "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Rohul Sawit Industri Desa Sukadamai Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu ". Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,

  
Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM  
NIP. 19620512 198903 1 003

UIN SUSKA RIAU



KEMENTERIAN AGAMA  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية  
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES  
Jl. H.R. Soebrandt No. 155 KM. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO. Box 1004 Telp. 0761-562051  
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekonos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/7270/2018  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
: Pra Riset

Pekanbaru, 04 Desember 2018 M  
25 Rabiul Awwal 1440 H

Kepada  
Yth. Pimpinan  
PT. Rohul Sawit Industri  
Desa Sukadamai Ujung Batu  
Kabupaten Rokan Hulu

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas  
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Yuliana Lida Yanti  
NIM. : 11571204913  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VII (Tujuh)

bermaksud mengadakan Pra Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:  
"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward dan Punishment Terhadap  
Motivasi Kerja di Kantor PT. Rohul Sawit Industri Desa Sukadamai Ujung  
Batu Kabupaten Rokan Hulu " Untuk itu kami mohon kiranya Saudara  
berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,

Dr. Drs. H. Muh. Sa'id HM, M.Ag, MM  
NIP. 19620512 198003 1 003

UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PT ROHUL SAWIT INDUSTRI**  
**Palm Oil Plantation And Mills**  
Jakarta : Jalan Sungai Sambas IV No.24 Jakarta Selatan Phone : (021)7255904 Fax : (021)7246632  
Riau : Jalan Desa Sukadamai – Ujung Batu Kab.Rokan Hulu – Riau Phone (0762) 62289 Fax (0762) 62290

Kepada Yth : **Bapak/Ibu Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial**  
**Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau**

Dari : Mill Manager  
Cc : - Region Head 6  
- Area Controller 9  
- File

Nomor : ~~454~~/IOM – ~~A~~/RSI-SDMM/XII/2018  
Tanggal : 10 Desember 2018

Perihal : **Balasan Permohonan Tempat Pra Riset**

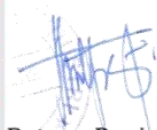
Dengan Hormat,

Sehubungan kedatangan surat dari Bapak/Ibu Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang kami terima tanggal 10 Desember 2018 Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.09/7270/2018 perihal permohonan Pra Riset pada di PT Rohul Sawit Industri.  
Maka dengan ini kami sampaikan bahwa pada prinsipnya kami dapat menerima adapun ketentuan yang harus di ikuti selama Pra Riset sbb :

1. Selama melaksanakan Pra Riset harus dapat mengikuti aturan dan peraturan yang berlaku di Perusahaan
2. Selama Mahasiswi dimaksudkan melaksanakan Pra Riset, Perusahaan tidak menyediakan pemondokan/rumah, upah, makan, transportasi dan lainnya serta diharapkan yang bersangkutan berpakaian rapi dan tata keramah dan sopan santun
3. Berakhirnya masa Pra Riset oleh bersangkutan wajib membuat laporan berupa tulisan untuk menjadi file pada Perusahaan

Demikian disampaikan atas perhatiannya dan penerimaannya diucapkan terima kasih.

Hormat kami



**Batoan Panjaitan**  
Mill Manager

UIN SUSKA RIAU



KEMENTERIAN AGAMA  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية  
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES  
Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO. Box 1004 Telp. 0761-562051  
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekonosos@uin-suska.ac.id

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/2877/2019  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
: Izin Riset

Pekanbaru, 16 April 2019 M  
10 Sya'ban 1440 H

Kepada  
Yth. Pimpinan  
PT. Rohul Sawit Industri  
Desa Sukadamai  
Kec. Ujung Batu  
Kabupaten Rokan Hulu  
di Tempat

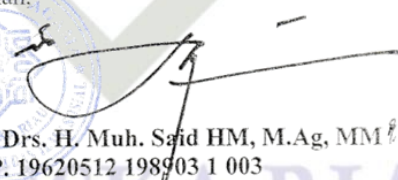
Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas  
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Yuliana Lisda Yanti  
NIM. : 11571204913  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:  
"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward dan Punishment terhadap  
Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Rohul Sawit Industri Desa Sukadamai  
Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu " Untuk itu kami mohon  
kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada  
mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan.  
  
Dr. Drs. H. Muh. Sa'id HM, M.Ag, MM  
NIP. 19620512 198903 1 003

UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



# PT ROHUL SAWIT INDUSTRI

## Palm Oil Plantation And Mills



Jakarta : Jalan Sungai Sambas IV No.24 Jakarta Selatan Phone : (021)7255904 Fax : (021)7246632

Riau : Jalan Desa Sukadamai – Ujung Batu Kab.Rokan Hulu – Riau Phone (0762) 62289 Fax (0762) 62290

Kepada Yth : Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA  
Bapak Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM  
Dari : Mill Manager  
Cc : - Region Head, Area Controller  
- File  
Nomor : 199/IOM-A/RSI-SDMM/V/2019  
Tanggal : 29 Mei 2019  
Perihal : Permohonan Izin Riset

Dengan Hormat,

Sehubungan permohonan dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau, sesuai Nomor Surat: Un.04/F.VII/PP.00.9/2877/2019 yang kami terima tanggal 28 Mei 2019 perihal Izin Riset atas Mahasiswa/i:

No	Nama	NIM	Jurusan
1	Yuliana Lisda Yanti	11571204913	Managemen

Pada prinsipnya kami dapat menerima Mahasiswa/i Bapak/Ibu untuk melakukan Riset di PKS PT Rohul Sawit Industri dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Selama Mahasiswa/i melaksanakan Riset harus dapat mengikuti aturan dan peraturan yang berlaku di Perusahaan
2. Selama Mahasiswa/i melaksanakan Riset, Perusahaan tidak menyediakan pemondokan/rumah, makan, upah, transportasi dan lainnya
3. Selama Mahasiswa/i melaksanakan Riset harus berpakaian rapi dan mempunyai tata kerama dan sopan santun
4. Mahasiswa/i yang akan berakhir masa Riset, harus membuat laporan hasil dari penelitiannya untuk file di Perusahaan

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan penerimaannya kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,

  
**Batoan Panjaitan**  
Mill Manager

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**PT ROHUL SAWIT INDUSTRI**  
Palm Oil Plantation And Mills  
Jakarta : Jalan Sungai Sambas IV No.24 Jakarta Selatan Phone : (021)7255904 Fax : (021)7246632  
Riau : Jalan Desa Sukadamai - Ujung Batu Kab.Rokan Hulu - Riau Phone (0762) 62289 Fax (0762) 62290

**SURAT KETERANGAN**  
Nomor : 111/IOM-D/RSI-SDMM/X/2019

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Batoan Panjaitan  
Jabatan : Mill Manager PT Rohul Sawit Industri  
Alamat : Desa Sukadamai, Kec.Ujungbatu

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : **Yuliana Lisda Yanti**  
NIM : 11571204913  
Jurusan : Manajemen  
Jenjang : S1 ( Strata 1 )  
Universitas : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau  
Judul Skripsi : **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Rohul Sawit Industri Desa Sukadamai, Kecamatan Ujungbatu, Kabupaten Rokan Hulu"**

Telah melakukan penelitian / riset di PT. ROHUL SAWIT INDUSTRI (RSI), Desa Sukadamai, Kecamatan Ujungbatu kabupaten Rokan Hulu yang berlangsung selama lebih kurang 2 bulan.  
Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

PKS RSI, 11 Oktober 2019

Pimpinan PT RSI  
Hormat Kami,

  
**Batoan Panjaitan**  
Mill Manager

UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang****BIOGRAFI PENULIS**

Penulis bernama **YULIANA LISDAYANTI**. Lahir pada tanggal 25 Juli 1997 di Sei Rokan. Penulis adalah anak dari ayah yang bernama M. Edi Yanto dan ibu yang bernama Zailis. Penulis menyelesaikan pendidikan sekolah dasar di SDN 003 Pagar Tapah pada tahun 2009. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan menengah pertama di SMPN 2 Ujung Batu dan menyelesaikan pendidikan menengah pertama pada tahun 2012. Dan kemudian melanjutkan pendidikan menengah atas di SMAN 1 Ujung Batu, penulis menyelesaikan pendidikan menengah atas pada tahun 2015. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di salah satu universitas negeri yang ada di Provinsi Riau, tepatnya di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dan mengambil salah satu jurusan yang terdapat pada fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yaitu Manajemen dengan konsentrasi Sumber Daya Manusia.

Pada akhirnya penulis dinyatakan lulus sebagai Sarjana Ekonomi (S.E) pada Oktober 2019 dengan judul skripsi **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. ROHUL SAWIT INDUSTRI DESA SUKADAMAI KECAMATAN UJUNG BATU KABUPATEN ROKAN HULU”**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.